



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

Namibische Gewerkschaften als Entwicklungsträger?

Der Beitrag von Gewerkschaften an der Entwicklung Namibias
vor und nach der Unabhängigkeit.

Verfasserin

Helene Gruber

angestrebter akademischer Grad

Magistra (Mag.)

Wien, 2012

Studienkennzahl lt. Studienblatt:

A 057 390

Studienrichtung lt. Zulassungsbescheid:

Internationale Entwicklung

Betreuer:

Univ.-Prof. Dr. Walter Sauer

Danksagung

Beim Gelingen dieser Diplomarbeit haben mich verschiedenste Personen unterstützt, denen ein großes Dankeschön zusteht.

Bei meinem Betreuer Univ.-Prof. Dr. Walter Sauer möchte ich mich für den unermüdlchen Beistand, die vielen Ratschläge und schnellen Antworten bedanken, mit denen er die Erstellung meiner Diplomarbeit begleitet hat. Dankesworte sollen aber auch an das Dokumentations- und Kooperationszentrum Südliches Afrika (SADOCC) gerichtet sein, dessen Mitarbeiter mir besonders bei der Literaturrecherche eine große Hilfe waren.

Meinen Eltern, Isolde und Norbert Gruber, möchte ich dafür danken, dass sie mir das Studium überhaupt ermöglicht haben und jeden einzelnen Tag davon an mich geglaubt haben.

Meiner Schwester Viktoria halte ich besonders die Gespräche mit ihr zugute, die mich in anstrengenden Zeiten dazu ermutigt haben, weiterzumachen.

Eine Person, die mir außerdem bei allen Hochs und Tiefs, die mit solch einer Aufgabe verbunden sind, beigestanden ist, war mein Freund, Harald Scheidl, BSc.

Danke für deine Unterstützung!

Aber auch bei seinen Eltern möchte ich mich dafür bedanken, dass sie das Korrektur lesen übernommen haben.

Darüber hinaus gebührt meinem Freundeskreis Dank, da er mich zur rechten Zeit anspornte, lobte und beratschlagte.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	7
2	Die Bedeutung von Entwicklung für Namibia	10
3	Die Entstehungsgeschichte der namibischen Arbeiterschaft	22
3.1	Die historische Entwicklung der Arbeiterschaft	22
3.1.1	Die ursprüngliche Subsistenzwirtschaft im Ovamboland	22
3.1.2	Der Kontakt mit der kapitalistischen Produktionsweise	24
3.2	Die Entstehung des formellen Wirtschaftssektors	25
3.2.1	Arbeitsmigration als Mittel zur Geldbeschaffung	25
3.2.2	Arbeitsrekrutierung und das Vertragsarbeitssystem	26
3.2.2.1	<i>Die Hauptbranchen im Vertragsarbeitssystem</i>	28
3.2.2.2	<i>Die Eigenschaften des Vertragsarbeitersystems</i>	29
3.2.2.3	<i>Arbeitsbedingungen für Vertragsarbeiter</i>	29
3.2.2.4	<i>Die Schwächen des Vertragsarbeitersystems</i>	31
3.2.2.5	<i>Südafrikas Rolle im Vertragsarbeitersystem</i>	31
3.2.2.6	<i>Die Rolle der traditionellen Ovamboherrscher bei der Arbeitsrekrutierung</i>	32
3.2.3	Konsequenzen der Arbeitsmigration von Männern für die Subsistenzwirtschaft	33
3.2.4	Die Entstehung rechtlicher Steuerungsinstrumente zur Regelung der kapitalistischen Wirtschaft unter der südafrikanischen Mandatsherrschaft	36
4	Die Organisationsentwicklung von Gewerkschaften vor der Unabhängigkeit 1920-1990	40
4.1	Entstehungsgründe und Voraussetzungen für Arbeiterbewegungen in (nach) kolonialer, sich erst industrialisierender Gesellschaft	40
4.1.1	Die Bildung eines Arbeiterbewusstseins	41

4.1.2	Der Widerstand der Arbeiter gegen das Vertragsarbeitssystem	42
4.1.3	Hindernisse für Streiks und die Errichtung von Gewerkschaften	45
4.2	Die Entwicklung von Arbeitervereinigungen	47
4.2.1	Erste gewerkschaftliche Versuche	47
4.2.2	Von der OPC/OPO zur SWAPO	49
4.3	Der erste große Streik 1971-1972	55
4.3.1	Unmittelbare Streikauslöser	58
4.3.2	Die Forderungen der Streikenden	59
4.3.3	Der Verlauf des Streiks	60
4.3.4	Die Reaktion der südafrikanischen Kolonialadministration	61
4.3.5	Resultate aus dem Streik	62
4.4	Entwicklungen nach dem großen Streik	67
4.4.1	Aufbruch der Arbeiter	68
4.4.2	Die SWAPO und die NUNW	68
4.4.3	Wandlung des Gewerkschaftsumfeldes zwischen 1977-1980	78
4.5	Neue Versuche der Gewerkschaftsbildung ab 1980	90
4.6	Der Befreiungskampf und die Gewerkschaftsbewegung ab Mitte der 1980er-Jahre	95
5	Die Organisationsentwicklung von Gewerkschaften während der ersten Unabhängigkeitsdekade 1990-2000	117
5.1	Die Ausgangslage nach der Unabhängigkeit 1990-1994	117
5.1.1	Die politische Neuordnung des Landes	117
5.1.2	Der Status Quo für die Arbeiter	126
5.1.3	Das neue Arbeitsrecht	130
5.2	Die Situation der Gewerkschaften in den ersten Unabhängigkeitsjahren 1990-1994	135

5.2.1	Die Gewerkschaften beim Eintritt in die Unabhängigkeit _____	135
5.2.2	Die Zeit der Neuorientierung der Gewerkschaften _____	140
5.2.3	Gewerkschaftsarbeit unter „neuen alten“ Umständen _____	143
5.2.4	Die Gewerkschaftsfront nach vier Jahren Unabhängigkeit _____	146
5.3	Die Entstehung neuer Aufgabenfelder für Gewerkschaften zwischen 1995-2000 _____	148
5.3.1	Politische und gesetzliche Änderungen seit der Unabhängigkeit _	149
5.3.2	Der Niedergang des Bergbausektors und seine Folgen _____	152
5.3.3	Die Konfrontation der Gewerkschaften mit dem Abbau der Arbeitsplätze _____	154
5.3.4	Die Gewerkschaften auf Emanzipationskurs? _____	156
5.4	Die Gewerkschaften zur Jahrtausendwende 2000 _____	160
6	Resümee _____	167
7	Bibliografie _____	174
8	Anhang _____	181

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Arbeitsmigration 1910-1971 _____	33
Abbildung 2: Arbeiterstreiks in Namibia 1915-1972 _____	43
Abbildung 3: Minimumlöhne in den namibischen Minen 1893-1974 _____	63

Abkürzungsverzeichnis

ANC	African National Congress
CCN	Council of Churches in Namibia
CDM	Consolidated Diamond Mines
CoM	Chamber of Mines in Namibia
DTA	Democratic Turnhalle Alliance
ELK	Evangelisch-Lutherische Kirche
ELOK	Evangelisch-Lutherische Ovambokavango Kirche
HDI	Human Development Index
ICFTU	International Confederation of Free Trade Unions
ILO	International Labour Organisation
KWASOTU	Kwanza Sul School for Trade Unions
MUN	Mineworkers Union of Namibia
NAFAU	Namibia Food and Allied Union
NANAU	Namibia National Allied Unions
NAWU	Namibian Workers' Union
NCSTU	Namibian Christian Social Trade Union
NFTU	Namibian Federation of Trade Unions
NNTU	Namibia National Trade Union
NNTUC	Nduuvu Nangolo Trade Union Centre
NTU	Namibia Trade Union
NTUC	Namibian Trade Union Council
NUNW	National Union of Namibian Workers
NUM	National Union of Mineworkers of South Africa
NYASOTU	Nyango School of Trade Unions
OPC	Ovambo People's Congress
OPO	Ovamboland People's Organisation
PLAN	People's Liberation Army of Namibia
SAK	Central Organisation of Finnish Trade Unions
SWACOL	South West African Confederation of Labour
SWAMSA	South West Africa Municipal Staff Association
SWAMU	South West Africa Mineworkers Union
SWANLA	South West Africa Native Labour Association
SWAPO	South West Africa People's Organisation
TCL	Tsumeb Copper Limited
TGNU	Transitional government of national unity
UN	United Nations
WAC	Workers' Action Committee
WOSC	Workers' Steering Committee

1 Einleitung

Nach außen präsentiert sich Namibia, im Gegensatz zu anderen afrikanischen Ländern, als moderner, demokratischer Staat. Bei näherer Betrachtung kommt jedoch zutage, dass viele Probleme wie Armut, schlechte Arbeitsbedingungen, kaum Bildungsmöglichkeiten, mangelnde Gesundheitsversorgung sowie Rassismus und Unterdrückung, die ihren Ursprung im Kolonialismus haben, weiterhin vorhanden sind. Mit der Erreichung der Unabhängigkeit 1990 hätten die Folgen der Kolonialisierung eigentlich nach und nach überwunden werden sollen. Den eigenen Entwicklungszielen hinkt das Land aber hinterher. Armut und Arbeitslosigkeit steigen, Kriminalität nimmt zu und eine scheinbar funktionierende Demokratie stellt sich als jahrelange Alleinherrschaft der Regierungspartei heraus.

Anlässlich dieser Konstellationen soll in dieser Diplomarbeit herausgefunden werden, wie bestimmte gesellschaftspolitische Akteure Einfluss auf die Entwicklung von Namibia haben können. Im Besonderen sollen hier die namibischen Gewerkschaften vor der Unabhängigkeit (1920-1990) und in der ersten Unabhängigkeitsdekade (1990-2000) analysiert werden. Sie spielen eine wesentliche Rolle dabei, die Rechte von Arbeitern einzufordern. Gewerkschaften können so Armut und Arbeitslosigkeit entgegenwirken, was wiederum Entwicklung fördert.

Die ersten Gewerkschaftsbewegungen in Namibia entstanden zu Beginn des 20. Jahrhunderts aus dem Widerstand gegen die südafrikanische Besatzungsverwaltung und das Wanderarbeitssystem. In den 1980er-Jahren löste diese südafrikanische Besatzungsverwaltung die Gewerkschaften auf, welche jedoch mit dem beginnenden Unabhängigkeitsprozess wieder neu erstarkten.¹ Die Arbeiter ordneten dabei ihren Kampf für Arbeitsrechte dem Kampf für die Unabhängigkeit von Südafrika unter.² Nach Erlangung der Unabhängigkeit wurde ein Fokuswandel der Gewerkschaften weg von politischer Mobilisierung und hin zu Arbeitslosigkeit, Einkommensunterschieden, Einsatz für ökonomische Unabhängigkeit und Sicherung des Existenzminimums für alle Arbeiter und Arbeiterinnen erwartet.³ In der Realität kam es in den ersten zehn Unabhängigkeitsjah-

¹ Vgl. SADOCC, Gewerkschaftsarbeit in Namibia, ohne Seitenangabe..

² Vgl. Bauer, Labor and democracy in Namibia, 1971-1996, S. 129.

³ Vgl. LaRRI, Viva Nafau, S. 39.

ren aber zu einem Rückgang von Gewerkschaftsbewegungen und einer geringer werdenden Ausstattung der Gewerkschaften mit materiellen und personellen Ressourcen.⁴

Im Zuge der Literaturrecherche lassen sich einige Monografien von wissenschaftlicher Qualität finden, die einzelne Zeitspannen oder Teilbereiche zu dieser Thematik abdecken (z.B.: Soiri 1999, Bauer 1998, Peltola 1995, Cronje 1979, Gordon 1977, et al.). Weitere Auskünfte geben zudem wissenschaftliche Fachartikel (Klerck 2008, Tapscott 1993, Melber 1983, et al.). Zusätzliche Ergänzungen, besonders von der aktionistischen Seite, erhält man durch Arbeiterliteratur, Gewerkschaftsliteratur, Festschriften und Zeitungsartikel. Die Arbeiten beschäftigen sich zum größten Teil mit der Bildung von Arbeiterbewegungen unter dem Vertragsarbeitersystem und der anschließenden Gründung erster Gewerkschaften in Namibia sowie mit Fortschritten und Rückschlägen einer sich aufbauenden Gewerkschaftsbewegung. In der Literatur wird im Allgemeinen die Erkenntnis gezogen, dass die gewerkschaftlichen Tätigkeiten besonders im Zeitraum kurz vor der Unabhängigkeit stark ausgebaut waren, dies aber hauptsächlich mit dem Ziel, die Unabhängigkeitsbestrebungen voranzutreiben. Des Weiteren geht sie auch davon aus, dass die Gewerkschaftsarbeit seit der Unabhängigkeit geschwächt war. Die wissenschaftliche Abdeckung endet ungefähr mit dem Jahr 2000. Was jedoch fehlt und welcher Bereich daher mit dieser Arbeit abgedeckt werden soll, ist ein strukturiertes Gesamtbild der gewerkschaftlichen Entwicklung, sowie der Zusammenhang zwischen Gewerkschaften und Entwicklung an sich.

Ausgehend von der zuvor skizzierten Thematik und Problemstellung, die sich nach meinen Literaturrecherchen diesbezüglich ergeben haben, wird in dieser Diplomarbeit folgender Fragestellung nachgegangen:

- Können Gewerkschaften Entwicklung beeinflussen?

Subfragen:

- Inwiefern konnten die Bemühungen von Gewerkschaften während der ersten Unabhängigkeitsdekade zu fortschreitender Entwicklung beitragen?

⁴ Vgl. Peltola, The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence, S. 19.

- War das Potential zur Entwicklungsförderung durch Gewerkschaften vor oder nach der Unabhängigkeit größer?
- Inwiefern können Gewerkschaften einen Einfluss auf politische Strukturen haben und diese auch verändern?

Die Fragestellung mit ihren Subfragen wird in Form eines Vergleichs bearbeitet. Die jeweiligen zeitlichen Phasen vor und nach der Unabhängigkeit werden anhand der Kategorien Organisation der Gewerkschaften, Arbeiterbewusstsein, Streikaktivitäten und Aktionsformen, Exilbewegungen, Gesetze, sozialer Dialog und Beitrag zu Entwicklung analysiert, einander gegenübergestellt und bewertet. Mit den Ergebnissen des Vergleiches werden anschließend Antworten auf die Forschungsfragen abgeleitet.

In einem ersten Schritt soll herausgefunden werden, was Entwicklung landesspezifisch für Namibia nach 100 Jahren Kolonialherrschaft bedeutet. Dabei sollen speziell die unterschiedlichen Bedeutungen vor und nach der Unabhängigkeit herausgearbeitet werden. Kapitel drei beschäftigt sich mit der sozialen Zusammensetzung der Arbeiterschaft. Dabei wird der Werdegang von anfänglichen Arbeitern in der Subsistenzwirtschaft bis hin zu Teilnehmern in einem kapitalistischen Wirtschaftssystem historisch erörtert. Methodisch soll dabei an das Konzept der Klassengesellschaft in Afrika von Lionel Cliffe⁵ angelehnt werden. Im anschließenden vierten Kapitel soll die Organisationsentwicklung von Gewerkschaften vor der Unabhängigkeit von 1920 bis 1990 dargestellt werden. Die Organisationsentwicklung von Gewerkschaften während dem ersten Jahrzehnt der Unabhängigkeit von 1990 bis 2000 ist dann das Thema des fünften Kapitels. Den Abschluss bildet ein Resümee der gesamten Arbeit, welches im sechsten Kapitel formuliert werden soll.

⁵ Cliffe, Rural class formation in East Africa. In: Journal of Peasant Studies, 1977, Nr. 4, SS. 195-224.

2 Die Bedeutung von Entwicklung für Namibia

Das Ziel dieser Diplomarbeit ist es herauszufinden, welchen Anteil Gewerkschaften an Entwicklung in Namibia haben können. Um dies analysieren zu können, muss für diese Arbeit zuerst definiert werden, was Entwicklung für Namibia überhaupt bedeutet. Was verstand man vor der Unabhängigkeit als Entwicklung an sich für das Land und die Bevölkerung und wie hat sich das Verständnis von Entwicklung seit der Unabhängigkeit verändert?

Die Überlegung über die Bedeutung von „Entwicklung“ für Namibia soll ihren Anfangspunkt bei der Begriffsdefinition von Nuscheler (2004) finden. Laut Nuscheler setzt das Erfordernis nach „Entwicklung“ einen Zustand von „Unterentwicklung“ voraus. Unterentwicklung drückt sich ihm zufolge in gemeinsamen Symptomen von Armut aus. Um die Unterentwicklung überwinden zu können, müssen daher zu allererst die Ursachen der Unterentwicklung definiert werden.⁶ Die vorliegende Arbeit geht daher von einem Verständnis von „Entwicklung“ aus, welches sie als Überwindung der Symptome von Armut bzw. der Ausschaltung der Ursachen der Unterentwicklung definiert.

Gemäß der dargestellten Definition von „Entwicklung“ soll hier anfänglich festgestellt werden, wie in Namibia Ursachen für Unterentwicklung entstehen konnten.

Namibia hat eine Sonderstellung inne, was die koloniale Unterdrückung betraf. Die deutsche Kolonialmacht im damaligen Deutsch-Südwestafrika wurde 1915 durch die Invasion der Südafrikaner abgelöst und damit die Hoffnung auf Unabhängigkeit für weitere Jahrzehnte zerstört. Südafrika wollte die Kontrolle in Südwestafrika behalten und überzeugte den Völkerbund 1920, dass das Land nicht auf die Unabhängigkeit vorbereitet sei. Die internationale Gemeinschaft entschied daher, Südwestafrika zur Verwaltung unter südafrikanisches Mandat zu stellen.⁷ Der Völkerbund übergab das Mandat nur mit Auflagen an Südafrika. So gab Artikel 2 des Mandats an: *„The Mandatory shall promote to the utmost the material and moral well-being and the social progress of the inhabitants of the territory (...)“*⁸.

⁶ Vgl. Nuscheler, Entwicklungspolitik, S. 207.

⁷ Vgl. Sparks/Green, Namibia, S. 14f.

⁸ Fraenkel/Murray, The Namibians, S. 7.

Die südafrikanische Verwaltung brachte keinen Frieden in das Gebiet. Die Anwesenheit südafrikanischer Truppen, die weiße Herrschaft und Gewalt, sowie Landenteignungen machten die Lebensbedingungen prekär.⁹ Alle in Südafrika entwickelten, diskriminierenden Rassengesetze wurden, wenn nötig in modifizierter Weise, auf Südwestafrika übertragen. Die Handlungen widersetzten sich also komplett der vom Völkerbund geforderten Förderung des Wohlergehens der Bevölkerung.¹⁰

Nach über zwanzig Jahren der offiziellen Mandats Herrschaft machte Südafrika 1946 den Versuch, Südwestafrika nun auch formell zu annektieren und in die südafrikanische Union einfließen zu lassen. Die weißen Einwohner stimmten dieser Idee wohlwollend zu. Die indigene Bevölkerung war mit einer möglichen Eingliederung als südafrikanische Provinz scheinbar auch einverstanden. Man muss hier aber anmerken, dass bei einer Konsultation, die auf diesen Bevölkerungsteil abzielte, eine Meinung zu Tage kam, die von den traditionellen Herrschern, welche mit den südafrikanischen Behörden kooperierten, festgelegt wurde. Eine Auseinandersetzung mit individuellen Ansichten über die Angliederung an Südafrika hätte wahrscheinlich zu einem anderen Ergebnis geführt. Denn bisher wurde der Anschein erweckt, dass Südafrika Südwestafrikas Fortschritt und Entwicklung gleichgültig gegenüber stand.¹¹

Deutlich wurde diese Konstellation besonders anhand einer Petition von sechs Herero-Chiefs an die britische Delegation der Vereinten Nationen.¹² Die Vereinten Nationen hatten den Völkerbund 1945 ersetzt.¹³ Mittels der Petition wurde ersucht, Südwestafrika nicht in die südafrikanische Union zu inkorporieren und das Mandat über Südwestafrika direkt auf die Vereinten Nationen zu übertragen.¹⁴

Die Generalversammlung der Vereinten Nationen verhinderte die Inkorporierung von Südwestafrika in Südafrika letztendlich mit einer Abstimmung und einer Erklärung, wonach die indigene Bevölkerung noch nicht die erwünschte politische Entwicklung und Autonomie erreicht hätte, die eine solche Entscheidung gerechtfertigt hätte. Die Generalversammlung forderte daraufhin Südafrika auf, bei der UN einen Antrag auf Treuhandschaft für das Gebiet zu stellen.¹⁵

⁹ Vgl. Fraenkel/Murray, *The Namibians*, S. 7f.

¹⁰ Vgl. Sparks/Green, *Namibia*, S. 15.

¹¹ Vgl. Cockram, *South West African Mandate*, S. 221ff.

¹² Vgl. Cockram, *South West African Mandate*, S. 239.

¹³ Vgl. Fraenkel/Murray, *The Namibians*, S. 8f.

¹⁴ Vgl. Cockram, *South West African Mandate*, S. 239.

¹⁵ Vgl. Cockram, *South West African Mandate*, S. 225.

Der Rückschlag bezüglich der Frage der Eingliederung konnte einen weiteren Ausbau der südafrikanischen Vormachtstellung in Südwestafrika aber nicht verhindern. Die Aufnahme des Landes in das „UN-Trusteeship-System“ wurde blockiert. Südafrika wollte den „Status quo“ aufrechterhalten und das Gebiet unter dem bestehenden Mandat weiterverwalten. Die Vereinten Nationen übten harte Kritik an Südafrika, weil sie sich weigerten, das Territorium unter eine Treuhandschaftsvereinbarung der UN zu setzen.¹⁶ Als Folge der fortgesetzten Verwaltung durch Südafrika nahmen die Probleme für Schwarze in den 1950er und 1960er Jahren in zwei Bereichen zu. Zum einen wurde ihr ökonomischer Status kontinuierlich erodiert, da das Land für die Ausbeutung durch Außenkapital weiter geöffnet wurde. Durch den freien Zugang zu den Ressourcen für westliche Firmen konnte Südafrika dem internationalen Druck und Sanktionen entgegenwirken. Zum anderen wurde das Rassentrennungssystem mit der Aufteilung in Reservate verstärkt. Der „Odendaal Commission Report“ von 1964 sah die Teilung des Landes in 11 Ministaaten vor. Jeder Schwarze wurde unbeachtet seiner Herkunft einem „homeland“ zugewiesen. Die Rassentrennung nach dem Odendaal System blieb bis zur Unabhängigkeit aufrecht.¹⁷

Die Vereinten Nationen versuchten ergebnislos die Probleme mit Südafrika durch Verhandlungen zu lösen. Südafrika lehnte es jedoch beständig ab, den Beschlüssen der Generalversammlung der UN Folge zu leisten. Die Generalversammlung entschied daher 1966 mit der Resolution 2145, Südafrikas Mandat und damit alle Rechte und Pflichten über Südwestafrika aufzuheben. Gleichzeitig sollten die Vereinten Nationen die direkte Verwaltung des Territoriums bis zu seiner Unabhängigkeit übernehmen. Damit diese Aufgabe erfüllt werden konnte, wurde 1967 der „United Nations Council for South West Africa“ gegründet.¹⁸ Der Bevölkerung von Südwestafrika sollte damit die Möglichkeit gegeben werden, so bald wie möglich ihr Recht auf Selbstbestimmung ausüben zu können. Außerdem sollten Wahlen arrangiert werden, um eine vollständige Unabhängigkeit erlangen zu können.¹⁹ Darüber hinaus wurde das Gebiet von Südwestafrika seitdem mit dem Namen „Namibia“ benannt.²⁰

Südafrika lehnte es aber wiederum ab, die Aufhebung des Mandats über Südwestafrika durch die Generalversammlung der Vereinten Nationen anzuerkennen. Sie fuhren damit

¹⁶ Vgl. Cockram, South West African Mandate, S. 230f.

¹⁷ Vgl. Sparks/Green, Namibia, S. 19f.

¹⁸ Vgl. Dugard, The South West Africa/Namibia dispute, S. 409.

¹⁹ Vgl. Cockram, South West African Mandate, S. 350.

²⁰ Vgl. Cockram, South West African Mandate, S. 394.

fort, das Gebiet als ihr Mandatsgebiet weiter zu verwalten. Immer wieder erließ die UN Resolutionen, die Südafrika aufforderten, sich endlich aus dem Gebiet zurückzuziehen. Die südafrikanische Regierung blieb aber hart. Man wollte „die Verantwortung für Sicherheit und Ordnung der Zivilbevölkerung“ nicht aufgeben.²¹

1971 veranlassten die Entwicklungen schließlich den Internationalen Gerichtshof in Den Haag zu der Stellungnahme, wonach das Mandat über Südwestafrika rechtmäßig beendet wurde.²² Südafrikas Präsenz in Namibia sei daher seit der Auflösung des Mandats illegal und es wäre dazu verpflichtet, seine Verwaltung sofort aus dem Gebiet abzuziehen.²³ Da ein südafrikanischer Rückzug aus Namibia weiterhin nicht zustande kam, setzte sich die internationale Gemeinschaft in wachsendem Maße für eine mögliche Unabhängigkeit des Landes ein. Der damalige UN-Generalsekretär Dr. Kurt Waldheim versuchte eine Lösung für Namibia oder zumindest eine geeignete Verhandlungsbasis mit Südafrika zu erreichen. Im Gegensatz zu Südafrika, welches das Recht auf Selbstbestimmung und Freiheit nur für bestimmte Bevölkerungsgruppen des Landes anerkannte, ließ die UN nur eine Interpretation von Selbstbestimmung zu, die das gesamte Territorium von Namibia umfassen sollte. Dr. Waldheim fand eindeutige Worte dafür, was er und die Vereinten Nationen für Namibia vorsahen. „Sie könnten niemals eine ‚Homeland‘-Politik bejahen und würden ausschließlich die Unabhängigkeit für das Gebiet akzeptieren.“²⁴

Die Forderung nach Unabhängigkeit wurde in der Bevölkerung immer größer. Neben der Variante diese auf offizieller Linie durch Petitionen an die UN oder die internationale Gemeinschaft einzufordern, begannen sich die Menschen in Namibia aber auch selbst zu organisieren.²⁵

Erste Versuche sich gegen die südafrikanische Okkupation und ihre Unterdrückungsmechanismen zu wehren, kamen zum Großteil von der Arbeiterseite. Der 1957 gegründete „Ovambo People’s Congress“ (OPC) bemühte sich nicht nur um die Abschaffung des Vertragsarbeitersystems, er war auch einer der ersten Akteure, die Südafrika dazu aufforderten, das Gebiet von Südwestafrika dem „UN-Trusteeship Council“ anzuvertrauen.²⁶ Schon detailreichere Forderungen nach Befreiung und Nationalismus gingen

²¹ Vgl. Cockram, *South West African Mandate*, S. 362ff.

²² Vgl. Dugard, *The South West Africa/Namibia dispute*, S. 453.

²³ Vgl. Cockram, *South West African Mandate*, S. 404.

²⁴ Vgl. Cockram, *South West African Mandate*, S. 427ff.

²⁵ Vgl. Fraenkel/Murray, *The Namibians*, S. 9ff.

²⁶ Vgl. Bauer, *Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996*, S. 30f.

von Sam Nujoma aus, der diesen Bestrebungen mit der Nachfolgeorganisation der OPC, der „Ovamobland People’s Organisation“ (OPO), ein Fundament verschaffte. Diese Organisation versuchte ihren Anliegen durch Petitionen an die Vereinten Nationen Ausdruck zu verschaffen und erhoffte sich eine Aufnahme in den UN-Treuhandrat.²⁷ 1960 wurde die OPO wieder aufgelöst, schlechter werdende Arbeitsbedingungen führten jedoch dazu, dass sie noch im selben Jahr in Form der neu errichteten „South West Africa People’s Organisation“ (SWAPO) ihre Fortsetzung fand.²⁸ Wie im Laufe diese Arbeit noch genauer dargestellt wird, fanden die Tätigkeiten der SWAPO auf zwei Ebenen statt. Einerseits setzte sie sich als Befreiungsorganisation für die Unabhängigkeit des Gebiets von Südwesafrika ein.²⁹ Auf dieser Ebene entstand sogar ein militärischer Flügel. 1966 formierten SWAPO-Exilanten die „People’s Liberation Army of Namibia“ (PLAN) und begannen einen Guerillakrieg gegen die massiven südafrikanischen Kräfte, die sich entgegen den Bestimmungen des Mandats im nördlichen Landesteil etabliert hatten. Die Aktivitäten der PLAN haben die „black morale“ in Namibia besonders gestärkt.³⁰ Andererseits stellte sich die SWAPO als Organisation für Arbeiter dar, die sich für deren Rechte einsetzte.³¹ In dieser Rolle kam ihr auch großer Beistand von kirchlicher Seite zugute. Ein besonders bedeutendes Ereignis, welches beide Aktionsebenen der SWAPO vereinte, war der große Arbeiterstreik von 1971-1972. Wie später noch veranschaulicht wird, hat hier die Masse der streikenden Arbeiter mit ihrem Widerstand gegen die schlechten Arbeitsbedingungen gleichzeitig auch einen Kampf gegen die südafrikanische Herrschaft angefangen.³²

Gerade diese Ereignisse zogen die Aufmerksamkeit der internationalen Gemeinschaft und besonders der USA auf Namibia. Man begann sich über eine verstärkte Zuwendung der aufstrebenden Befreiungsorganisation SWAPO zum Sozialismus und der Bildung einer möglichen „marxistischen“ SWAPO-Regierung zu sorgen. Grund dafür war die Tendenz der Sowjetunion und von Kuba, Befreiungsbewegungen im südlichen Afrika zu stärken und damit eine Expansion des Sozialismus auf Kosten des Imperialismus zu favorisieren. Mit der großmaßstäblichen Intervention kubanischer Truppen und der Zuwendung von sowjetischen Waffen und Beratern nach Angola bekam auch die namibi-

²⁷ Vgl. Nujoma, *Where others wavered*, S. 46ff.

²⁸ Vgl. Bauer, *Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996*, S. 32f.

²⁹ Vgl. Katjavivi, *The development of anti-colonial forces in Namibia*, S. 570.

³⁰ Vgl. Fraenkel/Murray, *The Namibians*, S. 9ff.

³¹ Vgl. Bauer, *Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996*, S. 33.

³² Vgl. Katjavivi, *The development of anti-colonial forces in Namibia*, S. 570ff.

sche Dekolonisierung eine internationale Dimension. Sie war der Anlass für eine Neuformulierung der US-amerikanischen, politischen Haltung gegenüber dem südlichen Afrika. Besonders die sowjetischen Interventionen in Angola schockten den Außenminister Henry Kissinger. Er erklärte im Februar 1976, dass die Vereinigten Staaten eine Wiederholung des angolanischen Szenarios nicht tolerieren würden. So gab es immerhin Hinweise, dass sich die bisher als frei von klaren ideologischen Positionen angesehene politische Linie der SWAPO nun dem Sozialismus hinwendete.³³ In ihrem ersten politischen Programm 1976 verpflichtete sich die SWAPO als fähige Führungspartei, die nationale Unabhängigkeit und den Aufbau einer klassenlosen, nicht ausbeuterischen Gesellschaft, die auf den Idealen und Prinzipien des Sozialismus basiert, zu gewährleisten.³⁴ Die westliche Presse gewichtete diese Grundsätze stark, weil die SWAPO überdies sowjetische Waffen für ihre Militärkampagnen nutzte. Dies war aber deshalb notwendig, weil keine westliche Regierung militärische Hilfe gegeben hätte.³⁵

Die USA wollte eine weitere sowjetische Expansion in afrikanischen Ländern verhindern.³⁶ Außenminister Kissinger drängte daher um ein für alle Parteien des Konfliktes akzeptierbares, ausgehandeltes Abkommen für Namibia, bekannt als Resolution 435.³⁷ Resolution 435 baute auf Resolution 385 auf, die einen Waffenstillstand und einen Auszug aller Militärkräfte aus Namibia vorsah. Sie verlangte die Unabhängigkeit Südwestafrikas mit einer Machtübertragung an die Menschen im Land, der Erreichung einer territorialen Integrität und freien Wahlen.³⁸

Noch einmal demonstrierte Südafrika seine Vorherrschaft über Namibia, indem es von der UN geleiteten Wahlen zuvorkam und 1978 eigene Wahlen durchführte.³⁹ Die Vorbereitungen zur Implementierung der Resolution 435 dauerten von 1978 bis 1989. Südafrika schob dabei die Einführung der Resolution durch seine Verzögerungstaktik immer weiter hinaus. Die eigentliche Implementierung der Resolution 435 erfolgte erst im Laufe des Jahres 1989 und ebnete den Weg für die Unabhängigkeit im folgenden Jahr.⁴⁰

³³ Vgl. Dreyer, *Namibia and Southern Africa. Regional dynamics of decolonization 1945-90.*; S. 103ff.

³⁴ Vgl. SWAPO, *To be born a nation*, S. 294.

³⁵ Vgl. Fraenkel/Murray, *The Namibians*, S. 11.

³⁶ Vgl. Cliffe, *The Transition to Independence in Namibia*, S. 52.

³⁷ Vgl. Dreyer, *Namibia and Southern Africa. Regional dynamics of decolonization 1945-90*, S. 105ff.

³⁸ Vgl. Sparks/Green, *Namibia*, S. 40ff.

³⁹ Vgl. Peltola, *The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence*. S. 168.

⁴⁰ Vgl. Sparks/Green, *Namibia*, S. 40ff.

Die geschichtliche Entwicklung Namibias vor der Unabhängigkeit sorgte für verschiedenste Reaktionen von unterschiedlichen Akteuren. Sie alle hatten ihre eigenen Vorstellungen, was Entwicklung für Namibia bedeutet und wie sie erreicht werden sollte.

Was durch die obigen Schilderungen deutlich wird, nämlich dass eine Perpetuation von kolonialer Unterdrückung die Unterentwicklung in Namibia förderte, drückte der **Namibiarat der Vereinten Nationen** in einem Bericht 1986 aus. Für ihn war eines der Hauptprobleme mit denen Namibia konfrontiert war, die fortgesetzte illegale Besetzung durch Südafrika.⁴¹ Dies war der Fall, weil sich Südafrika, wie oben bereits geschildert wurde, den Entscheidungen der Vereinten Nationen widersetzte, die eigentlich die offiziellen Treuhänder des Gebiets von Südwestafrika waren. Ein großes Problem in diesem Zusammenhang war der menschenwidrige Umgang mit den schwarzen Bewohnern des Gebietes. Es gab willkürliche Festnahmen und Tötungen von Personen, die mit der Befreiungsorganisation SWAPO in Verbindung gebracht werden konnten sowie von Personen, die sich gegen die südafrikanische Okkupation wehrten. Es herrschte eine ständige Unterdrückung durch körperliche Gewalt mit dem Ziel, das Streben nach Befreiung zu beenden.⁴² Das Ziel, welches laut dem Namibiarat daher angestrebt werden sollte, um Entwicklung zu erreichen, war der Rückzug der Südafrikaner aus Namibia sowie Freiheit, Unabhängigkeit und Selbstbestimmung für das namibische Volk.⁴³ Mithilfe der Vereinten Nationen sollten freie Wahlen durchgeführt werden und die Macht an das namibische Volk übertragen werden.⁴⁴

Abdou Diouf wiederum, der damalige (1986) Vorsitzende der OAU (Organisation of African Unity), führte die südafrikanische Besitznahme von Südwestafrika, welche der Grund der Unterentwicklung sei, auf das Versagen der westlichen Kontaktgruppe und des Sicherheitsrates zurück, endlich eine Lösung für das Land umzusetzen. Als wichtigste Maßnahme, um Entwicklung anzuspornen, sah Diouf deswegen die Umsetzung der Resolution 435.⁴⁵

Auch die **Frontlinienstaaten** stimmten für eine Abschaffung von Kolonialismus und Apartheid. Das Entwicklungsziel, welches sie für Namibia vorsahen, war eine international anerkannte Unabhängigkeit auf der Grundlage der Selbstbestimmung. Bei einem Gipfeltreffen der Frontlinienstaaten sowie der Präsidenten der SWAPO und des „Afri-

⁴¹ Vgl. Namibiarat, Namibia. Die politischen Ereignisse und ihre Vorgeschichte., S. 11.

⁴² Vgl. Namibiarat, Die sozialen Verhältnisse in Namibia, S. 1.

⁴³ Vgl. Namibiarat, Namibia. Die politischen Ereignisse und ihre Vorgeschichte, S. 1.

⁴⁴ Vgl. Namibiarat, Politische Entwicklungen in Bezug auf Namibia., S. 2.

⁴⁵ Vgl. Namibiarat, Politische Entwicklungen in Bezug auf Namibia., S. 12.

can National Congress“ (ANC) am 29. April 1984 in Arusha, in der Vereinigten Republik Tansania, sagten sie deshalb totale Unterstützung für den Befreiungskampf des namibischen Volkes zu.⁴⁶

Für **Rajiv Gandhi**, von der Bewegung nichtgebundener Länder, war das Erbe des Kolonialismus das Hindernis für Entwicklung in Namibia. Trotz der Bemühungen der Vereinten Nationen sei Namibia noch immer versklavt.⁴⁷

Einen weitergeführten Blickwinkel auf das Entwicklungsproblem vertrat **Justin Ellis**. Er führte die Unterentwicklung neben Ausbeutung und Rassismus vor allem auf fehlende Bildung zurück. Das schlechte Bildungssystem war für ihn ein Grund, weshalb die Namibier nicht in der Lage waren, sich selbst zu regieren und sich als Nation zu entwickeln. Die Bildungsausgaben für schwarze Schüler waren viel geringer als für weiße. Analphabetismus lag bei den Schwarzen bei 60%, die 80% der Bevölkerung ausmachten (Stand 1984). Selbst die Lehrer waren schlecht ausgebildet. Ellis zufolge sollte dieser Zustand so lange andauern, solange Südafrika die Unabhängigkeit verhindere.⁴⁸ Als Ziel empfahl er daher eine Umstrukturierung des Bildungssystems.⁴⁹ Bildungsziele, die für die Unabhängigkeit gefordert wurden und mit denen sich eine mögliche Regierung auseinandersetzen müsste, waren die Ermöglichung einer Grundausbildung für die Mehrheit der Bevölkerung (sowohl Kinder als auch Erwachsene) und die Errichtung von technischen und professionellen Ausbildungsprogrammen. Darüber hinaus würde es wichtig werden, nationale Kohäsion zu fördern, Englisch als Nationalsprache und als Hauptbestandteil des „nation-building“-Prozess durchzusetzen und die koloniale Rechtsordnung zu überwinden.⁵⁰

Die Meinungen über die Entwicklung in Namibia kamen aus verschiedenen Blickwinkeln, sie fokussierten dennoch alle auf der Annahme, dass das Phänomen Entwicklung erst mit der Unabhängigkeit erreicht werden könnte. In diesem Punkt stellt sich die Frage, ob Entwicklung wirklich rein die Befreiung vom Kolonialismus ist? Dass Entwicklung auf jeden Fall etwas ist, auf das man nicht tatenlos warten kann, stellte ein namibischer Entwicklungshelfer der Organisation Oxfam fest:⁵¹

⁴⁶ Vgl. Namibiarat, Namibia. Die politischen Ereignisse und ihre Vorgeschichte., S. 27.

⁴⁷ Vgl. Namibiarat, Politische Entwicklungen in Bezug auf Namibia., S. 12f

⁴⁸ Vgl. Ellis, Education, Repression and Liberation: Namibia, S. 8.

⁴⁹ Vgl. Ellis, Education, Repression and Liberation: Namibia, S. 45.

⁵⁰ Vgl. Ellis, Education, Repression and Liberation: Namibia, S. 62f.

⁵¹ Vgl. Smith, Namibia. A violation of trust., S. 46.

„During the '70s, we used to think that development was something we'd all turn our minds to after independence. Now we realise that we've got to get on with it, so that when independence comes we'll have laid the foundations of our new society. If we just sit and wait, our fear is that when independence finally comes, it will just be independence in a formal, political sense with no real social and economic dimensions.“⁵²

Doch auch die SWAPO war sich dessen bewusst (1981), dass das Erreichen der Staatsmacht erst der Beginn der Befreiung wäre. Die Befreiung von der Kolonialmacht wäre noch nicht genug, da die Ausbeutungsstrukturen, auf denen die koloniale Herrschaft aufbaute, tief und systematisch in der kolonisierten Gesellschaft verankert waren. Auch wenn die imperialistische Domination überwunden wäre, würde die kapitalistische Ausbeutung weiterhin existieren. Der erste Tag der politischen Unabhängigkeit konnte aus diesem Grund nicht der erste Tag sein, der frei von imperialistischer Beeinflussung wäre. Nach der SWAPO war es daher zu erwarten, dass die zurückweichenden Siedler und der sich auflösende Kolonialstaat ein beträchtliches Chaos und Zerstörung zurücklassen würden. Der Kolonialismus hinterließe die Namibier ohne die nötigen ausgebildeten Arbeitskräfte und technischen Ressourcen, um die Minen, die Fischereien und staatliche Organe leiten zu können. Die Nationalisierung würde auch nicht automatisch die Umklammerung der ausländischen Wirtschaftsdominanz beseitigen. Die transnationalen Firmen würden weiterhin das Management, das Marketing, die technische Expertise und das Know-how in den großen Betrieben kontrollieren. Die imperialistischen Interessen würden immer noch die internationalen Finanz- und Kreditquellen dominieren. Es wäre daher nötig, Minen und Fischereien am Laufen zu halten, um die Ressourcen zu mobilisieren, die erforderlich wären, um die Grundbedürfnisse der namibischen Bevölkerung decken zu können.⁵³ In der Vorstellung der SWAPO stand demnach also eine Wirtschaftsänderung für Entwicklung.

Der Definition von Nuscheler folgend, konnte sich Namibia mit der Erreichung der Unabhängigkeit von seiner Hauptursache der Unterentwicklung, dem Kolonialismus, befreien. Dieser neue Status bemächtigte Namibia nun, die eigene Entwicklung selbst zu gestalten. Schon 1990, kurz nach der Unabhängigkeit, erarbeitete Namibia einen Nationalen Übergangsentwicklungsplan, der von 1990/91 bis 1992/93 in Kraft war und dem

⁵² Smith, Namibia. A violation of trust., S. 46.

⁵³ Vgl. SWAPO, To be born a nation, S. 293ff.

der Erste Nationale Entwicklungsplan (NDP1) von 1994/95 bis 1999/2000 nachfolgte.⁵⁴ Die Entwicklungsziele der Regierung für die Jahre nach der Unabhängigkeit bezogen sich zum größten Teil auf den sozio-ökonomischen Bereich. Was die Regierung erreichen wollte, war ein nachhaltiges ökonomisches Wachstum, ein reales Wachstum des Pro-Kopf-Einkommens, die Diversifizierung der Wirtschaft, die Ausweitung der Beschäftigungsmöglichkeiten und die Verbesserung von Bildung und Gesundheitsfürsorge. Zunehmend weitete sich der Fokus aber auch auf die Reduzierung von Einkommensungleichheiten und die Stärkung des Wirtschaftstrebens von Schwarzen aus.⁵⁵ Hinsichtlich der Forschungsfrage dieser Arbeit ist es aber auch erstrebenswert zu erfahren, was die Regierung im Besonderen für das Wohl der Arbeiter vorsah. Dafür wurden zur Arbeitsplatzschaffung mit dem „First National Development Plan“ spezielle Ziele aufgestellt, die bis zum Jahr 2000 erreicht werden sollten. Darunter fiel die Steigerung von formellen Arbeitsplätzen auf 70.000 und die Errichtung von 30.000 Anstellungen in der Subsistenzlandwirtschaft. Außerdem sollten zumindest 100.000 Namibier dabei unterstützt werden, selbstständig zu werden.⁵⁶ Die Ziele sollten mit Maßnahmen wie kurzfristigen öffentlichen Arbeitsprogrammen, Ansiedlung landloser Bauern, Förderung des informellen Sektors und natürlich Ausbildungsprogramme erreicht werden.⁵⁷ Diese Nationalen Entwicklungspläne gingen damit im Grunde genommen nur auf sofortige Bedürfnisse ein und verabsäumten es, längerfristige Entwicklungen zu berücksichtigen, für die sie eigentlich auch formuliert wurden.⁵⁸

Viele „Symptome von Armut“ waren aber noch immer vorhanden, was demnach bedeutete, dass „Entwicklung“ noch nicht erreicht wurde und Unterentwicklung weiterhin andauerte.

Dieser Zustand spiegelte sich auf theoretischer Ebene im „Human Development Index“, der von den Vereinten Nationen herausgegeben wird, wider. Der HDI misst eine Verbesserung der menschlichen Entwicklung in den Bereichen Lebenserwartung, Bildung und Lebensstandard. Namibia erreichte hier im Unabhängigkeitsjahr 1990 einen Wert von 0,564. Zwischen 1990 und 2000 ist der HDI von 0,564 auf 0,577 unbedeutend gestiegen. Immerhin war der Wert aber höher als im gesamten Bereich von Sub-Sahara

⁵⁴ Vgl. National Planning Commission, Highlights over the past 20 years, S. 1.

⁵⁵ Vgl. Bauer/Scott, Politics in southern Africa. S. 232.

⁵⁶ Vgl. National Planning Commission Secretariat, Development of statistics in Namibia, S. 21.

⁵⁷ Vgl. Halbach, Namibia. Wirtschaft, Politik, Gesellschaft nach 10 Jahren Unabhängigkeit, S. 189.

⁵⁸ Vgl. National Planning Commission, Highlights over the past 20 years, S. 1.

Afrika, der im Vergleich dazu einen Gesamtwert von 0.401 im Jahr 2000 erreicht. Schon anders sieht es aus, wenn man den „Inequality-adjusted HDI value“ beachtet. Hier waren für das Jahr 2000 zwar keine genauen Zahlen vorhanden. Im Jahr 2010 erlangte Namibia dabei aber immer noch einen Wert von nur 0,338 und lag somit erheblich unter dem Sub-Sahara Afrika Durchschnitt.⁵⁹

Anhand einer konkreten Betrachtung der Tatsachen wird aber fassbarer, was nach der Unabhängigkeit Entwicklungshindernisse für Namibia waren. Das dominanteste Problem seit der Unabhängigkeit war die hohe Arbeitslosigkeit.⁶⁰ Die „Labour Force Survey 2008“ der „International Labour Organisation“ (ILO) vermerkte in Namibia für das Jahr 2000 eine nationale Arbeitslosenraten von 33,8% unter der breiten Definition von Arbeitslosigkeit und von 20,2% unter der engen Definition von Arbeitslosigkeit.⁶¹ Die breite Definition von Arbeitslosigkeit umfasste alle Personen, die arbeitslos waren, egal ob sie aktiv nach Arbeit suchten oder nicht. Die enge Definition von Arbeitslosigkeit schloss hingegen nur jene Personen ein, die wirklich aktiv nach Arbeit suchen.⁶² Andere wirtschaftliche Probleme, die noch hinzu kamen, waren die geringe Ausstattung des Landes mit Ressourcen, was mit dem rauen Klima, geprägt von Wasserknappheit und Trockenperioden, zusammenhing und das schwache Wirtschaftswachstum. Auf sozialer Ebene war Namibia mit einem großen Aids-Problem und einer einhergehenden, unzureichenden gesundheitlichen Infrastruktur konfrontiert. Aufgrund der raschen Landflucht stieg außerdem die Kriminalität. Politisch war Namibia mit der anspruchsvollen Aufgabe konfrontiert, nach Jahrzehnten von kolonialer Herrschaft ein demokratisches Umfeld und ein Mehrparteiensystem mit der Ermöglichung von Oppositionsparteien zu errichten.⁶³

Das Verständnis von Entwicklung hat sich mit der Unabhängigkeit dementsprechend verändert, dass nun nicht mehr Freiheit und Selbstbestimmung die obersten Ziele waren, sondern laut eigener Definition die Erreichung des Lebensstandards von Industrieländern für die Bevölkerung.⁶⁴ Die Auseinandersetzung mit den Problemen, mit denen das freie Namibia konfrontiert war, macht deutlich, dass die Umsetzung von Entwicklungs-

⁵⁹ UNDP, International Human Development Indicators, Country Profile Namibia.

⁶⁰ Vgl. Klerck, Industrial relations in Namibia since Independencel. S. 362f.

⁶¹ Vgl. ILO, Labour Force Survey 2008, S. 79.

⁶² Vgl. ILO, Labour Force Survey 2008, S. 69.

⁶³ Vgl. Bauer/Scott, Politics in southern Africa. S. 234.

⁶⁴ Vgl. National Planning Commission, Highlights over the past 20 years, S. 1.

plänen, Gesetzen und der Verfassung, in der die Menschenrechte an sich verankert sind, noch nicht in dem Maße funktionierten, dass der Lebensstandard breitenwirksam angehoben werden konnte.⁶⁵ Um dieses ehrgeizige Ziel erreichen zu können, wird Namibia zukünftig seine eigenen Ressourcen besser nutzen müssen. Denn Lange zufolge versteht man unter Entwicklung einen Prozess, „der das Vermögensmanagement und die Wohlstandsverteilung zwischen verschiedenen Kapitalen/Vermögen optimiert.“⁶⁶ Einerseits muss Namibia es also schaffen, die natürlichen Ressourcen in andere Kapitalformen umzuwandeln, um dadurch neue Industriezweige und somit Arbeitsplätze zu konstruieren. Andererseits müssen die Humanressourcen durch Bildung und soziale Umverteilung mehr gefördert werden.

⁶⁵ Vgl. Melber, From controlled change to changed control: The case of Namibia, S. 144.

⁶⁶ Vgl. Lange, Wealth, Natural Capital, and Sustainable Development. S. 278f.

3 Die Entstehungsgeschichte der namibischen Arbeiterschaft

Die Entstehung der Arbeiterschaft und ihre soziale Zusammensetzung sind Thema dieses dritten Kapitels. Es wird hier historisch erörtert, wie aus einer ursprünglich auf Subsistenzwirtschaft ausgerichteten Gesellschaft schließlich ein formelles Wirtschaftssystem werden konnte. Den Übergang von der Subsistenzwirtschaft zur kapitalistischen Wirtschaftsweise und die damit verbundenen Gesellschaftsveränderungen werden dabei mit der Arbeit von Lionel Cliffe⁶⁷ methodisch analysiert.

In seiner Arbeit „*Rural class formation in East Africa*“ systematisiert Cliffe unterschiedliche ostafrikanische Produktionsweisen und deren Artikulationsschema mit der zunehmend dominierenden, kapitalistischen Produktionsweise. Sein Ziel ist es, Klassenbildung und Klassentransformation besser erkennbar zu machen. Mit dem Ende der Ära des direkten Kolonialismus tendieren Analysten nämlich neuerdings dahin, Klassendifferenzen zu ignorieren oder niederzuspielen. Cliffe möchte dem entgegenreten und versucht daher, die Klassenkräfte und ihr Potential herauszuarbeiten, welches die Gesellschaften so transformiert, dass sie sich zu einem kapitalistischen Weg hinwenden. Der spezielle Fokus liegt dabei auf dem Prozess der ländlichen Klassenbildung.⁶⁸

Zur Beschreibung und Analyse der aufeinandertreffenden Produktionsweisen/-stufen und der damit verbundenen Herausbildung der Arbeiterschaft werden die von Cliffe erforschten Artikulationsstufen hier auf Namibia bzw. das damalige Südwestafrika übertragen.

3.1 Die historische Entwicklung der Arbeiterschaft

3.1.1 Die ursprüngliche Subsistenzwirtschaft im Ovamboland

Trotz karger Umweltverhältnisse haben die Ovambo im Norden Namibias schon vor Mitte des 19. Jahrhunderts eine ganzheitliche Subsistenzart entwickelt. Ihre Siedlerlandwirtschaft und der halbnomadische Viehpastoralismus wurden von den klimatischen Verhältnissen zugelassen. Das Wasser der Sommerregenfälle wurde von unterirdischen Bodenschichten gespeichert. Oberflächen- und Grundwasser reichten daher grundsätzlich aus, um den regenlosen Winter zu überstehen. Beide Subsistenzformen

⁶⁷ Cliffe, Lionel (1977a): *Rural class formation in East Africa*. In: *Journal of Peasant Studies*, Nr. 4, SS. 195-224.

⁶⁸ Vgl. Cliffe, *Rural class formation in East Africa*. S. 197f.

waren jedoch marginal. Viehkrankheiten waren endemisch und Dürreperioden konnten die Bestände dezimieren. Häufig war sogar der Sommerregen für das Grundnahrungsmittel, die dürreresistente Hirse, zu gering. Die bäuerliche Produktion unterlag daher einer ständigen Unsicherheit. Die Familieneinheiten waren verteilt und grenzten an ihr jeweiliges Feld an. Die Arbeitszeitverteilung innerhalb der Familie war mehr oder weniger gleich. Zwischen den Hauptsubsistenzarten gab es eine rigide sexuelle Arbeitsteilung. Zum einen gab es die Vieh- und Geflügelzucht, zum anderen die Feldkultivierung von Perlhirse als Hauptnahrungsmittel, Hirse für Bier sowie Gemüse und Früchte. Zusätzlich trugen noch Fische und Wild zur Versorgung bei. Ein weiterer Teil der vor allem männlichen Arbeitszeit wurde für die Herstellung von Körben, Tonwaren, Holzarbeiten, Reparaturarbeiten oder der Umsiedlung der Familienwohneinheit aufgewendet. Die Subsistenzressourcen wurden also vollständig ausgeschöpft.⁶⁹

Cliffe unterscheidet grob zwischen vier vorkapitalistischen Produktionsarten in Afrika:

- Gesellschaften, in denen feudale Produktionsbeziehungen erkennbar waren. Die Gesellschaft war der Herrschaft eines individuellen Feudalherrn unterworfen. Dieser beanspruchte die Rechte über einen Anteil des Landes und über die Bauern, die dort wohnten. Er nahm den Mehrwert ein oder beanspruchte die Arbeit der Bauern.⁷⁰
- „Chiefly Societies“, die weniger zentralisiert und hierarchisch waren. Der Staat war erst in der Entstehung. Das Arbeitsteilungssystem war komplexer als eine reine Aufteilung der Arbeit in Alters- oder Geschlechtergruppen. Samir Amin⁷¹ nennt dies eine „tributary“ Produktionsweise.⁷²
- Gesellschaften, die nicht auf Ackerbau basierten, sondern die vom Viehbestand abhängig waren. Der Unterschied liegt hier nicht bloß in der Tatsache, dass sich die Hauptproduktionsweise um Vieh drehte. Nicht so wie beim Land gab es hier eine Vorstellung von Besitz. Der Besitz von Viehbeständen war oft ungleich und auf Männer beschränkt. Es gab auch Familien, die gar kein Vieh für ihre Subsistenz

⁶⁹ Vgl. Moorsom, *Underdevelopment, Contract Labour and Worker Consciousness in Namibia*. S. 56ff.

⁷⁰ Vgl. Cliffe, *Rural class formation in East Africa*, S. 199.

⁷¹ S. Amin (1973) In: Cliffe, *Rural class formation in East Africa*, S. 199.

⁷² Vgl. Cliffe, *Rural class formation in East Africa*, S. 199.

tenz besaßen. Sie waren von den großen Viehbesitzern abhängig und daher auch untertänig. Sie dienten z.B. als Hirten oder für den Getreideanbau.⁷³

- Schließlich gab es noch Gesellschaften, die fast keinen Mehrwert produzierten. Die ursprüngliche Ovambogesellschaft, die oben beschrieben wurde, ist am ehesten dieser Kategorie zuzuordnen. Sie basierten auf Wanderfeldbau mit segmentierten sozio-politischen Strukturen. Eine spärliche Bevölkerung bildete kleine, hierarchiefreie Gesellschaften mit subsistenzproduzierenden Familieneinheiten. Es handelte sich um eine „häusliche“ Produktionsweise.⁷⁴

3.1.2 Der Kontakt mit der kapitalistischen Produktionsweise

Der Einfluss der über 40-jährigen Administration von Südafrika in Namibia war für die Subsistenzproduktion beträchtlich. Es kam zu einer Veränderung der Subsistenzressourcen. Das Wild wurde rasch auf kleine Tiere und Vögel reduziert, Waldreserven (Bauholz, Weideland, wildes Gemüse) wurden aufgebraucht und waren für dicht besiedelte Gebiete weniger zugänglich. Die Ovambo-Bevölkerung am nordwestlichen Rand der Kalahari wurde zur Schnittstelle zwischen den internen Handelsnetzwerken und den industriellen, kapitalistischen Metropolen. Speziell nach dem Zweiten Weltkrieg zeichneten sich in der bäuerlichen Produktion zurückgehende Kapazitäten ab, um substantielle Getreidereserven zu generieren. Um Zugang zum kapitalistischen Lebensmittelmarkt zu bekommen, war daher die Sicherung eines adäquaten Geldeinkommens wichtig.⁷⁵

Der Prozess, wie Landbevölkerung in den Markt eingliedert wurde, erklärt Cliffe anschaulich. Märkte wurden in Gebiete mit Subsistenzwirtschaft ausgeweitet. Die Basisproduktion von Nahrung und anderen Basisprodukten (Werkzeuge, etc.) wurde dabei weiterhin durch die Subsistenz abgedeckt. Jedoch wurde auch ohne Teilnahme am Markttausch eine Eingliederung in das kapitalistische Netzwerk hergestellt. Die Bauern mussten Steuern in Form von Bargeld bezahlen. Einige Waren wurden zu neuen Notwendigkeiten und wurden am Markt gekauft (Salz, Eisenhacken, Baumwollkleidung, aber auch Fahrräder, Flaschenbier und Schulbeiträge). Aus diesem Grund musste sich die Bevölkerung überall auf neue Produktionsbeziehungen einlassen. Ein Bedürfnis

⁷³ Vgl. Cliffe, Rural class formation in East Africa, S. 200.

⁷⁴ Vgl. Cliffe, Rural class formation in East Africa, S. 200.

⁷⁵ Vgl. Moorsom, Underdevelopment, Contract Labour and Worker Consciousness in Namibia, S. 55ff.

nach Konsumgütern und damit der Bedarf an Geldmitteln wurden gebildet Die einstigen Subsistenzfarmer mussten nun beginnen, ihre Arbeitskraft oder ihre Produkte zu verkaufen.⁷⁶ In der Folge wurde Arbeitskraft zur Ware, die man gegen Geld verkaufen konnte. Der dominierende Kapitalismus wurde damit von außen aufgezwungen.⁷⁷

3.2 Die Entstehung des formellen Wirtschaftssektors

3.2.1 Arbeitsmigration als Mittel zur Geldbeschaffung

Der neu geweckte Bedarf an Geldmittel heranzukommen, veranlasste immer mehr Ovambo für die Suche nach Arbeit ihre Heimat zu verlassen. Die Arbeitsmigration war im Grunde genommen keine attraktive Alternative zur landwirtschaftlichen Produktion.⁷⁸ Die Gründe dafür waren sehr vielfältig, hingen aber alle mit dem Zusammenreffen der kleinbäuerlichen Produktion auf den Kapitalismus und mit der Siedlerpolitik zusammen:

- Die **Siedlerpolitik** machte es für immer mehr Schwarze notwendig, ihre Arbeitskraft zu verkaufen. Die Schwarzen wurden in Reservate zurückgedrängt. Das Land wurde für Weiße durch die gezielte Siedlerpolitik (Kauf von Farmen) zuerst von Deutschland, dann von Südafrika geöffnet. Die Weißen wurden zur Ansiedelung ermutigt, in dem sie Kredite, die nötige Infrastruktur und wertvolles Farmland angeboten bekamen, welches zuerst von den Schwarzen enteignet wurde.⁷⁹
- Die größer werdende Siedlerdichte führte zu einer regelmäßigen **Lebensmittelknappheit**. Sie war zweifelsohne ein Hauptfaktor für die Vorantreibung der Arbeitsmigration. Trotz der Ausweitung der kultivierten Gebiete kam es nämlich zur Reduktion der durchschnittlichen Feldgröße und Ernte pro Familie.⁸⁰
- Die Einführung von **Steuern** zwang die Bevölkerung dazu, in die Lohnwirtschaft einzutreten. Sie mussten ihre Reservate verlassen und in den Gebieten der Weißen eine Anstellung antreten.⁸¹

⁷⁶ Vgl. Cliffe, Rural class formation in East Africa, S. 202.

⁷⁷ Vgl. Cliffe, Rural class formation in East Africa, S. 197.

⁷⁸ Vgl. Moorsom, Underdevelopment, Contract Labour and Worker Consciousness in Namibia, S. 71.

⁷⁹ Vgl. Sparks/Green, Namibia. The Nation after Independence, S. 17.

⁸⁰ Vgl. Sparks/Green, Namibia. The Nation after Independence, S. 17.

⁸¹ Vgl. Cronje, G./Cronje, S., The workers of Namibia, S. 7ff.

- Die universelle **Übernahme von europäischen Kleidungsstilen** innerhalb weniger Generationen wurde zu einem weiteren Anlass der Bauern für den Bedarf an Geldmitteln.⁸²
- Weitere Gründe der Arbeiter sich für Arbeitsmigration zu entscheiden, waren Armut, Hilfe für die Familie, Bedarf an Vieh oder Land, das Bedürfnis zu heiraten und in seltenen Fällen „Abenteuer“.⁸³

3.2.2 Arbeitsrekrutierung und das Vertragsarbeitssystem

Der Genozid der Deutschen während der Unterdrückung der aufständischen Herero und Nama zwischen 1904-07, der die bereits spärliche Bevölkerung zu über 60% dezimierte, konfrontierte viele Arbeitgeber mit einem chronischen Arbeitermangel. Dieser Engpass blieb bis in die 1970er-Jahre endemisch für die koloniale Exportwirtschaft. Das Ovamboland bekam aus diesem Grund die Hauptfunktion, diesen Arbeitermangel mit Wanderarbeitern auszugleichen. Sie kamen aus den nördlichen Gebieten und aus Angola.⁸⁴ In den 1920er-Jahren waren viele weiße Betriebe von Gefangenearbeit abhängig. Diese Arbeit reichte aber für die Bedürfnisse der Weißen auf den Farmen, in den Haushalten und in den Minen nicht aus. Um der großen Nachfrage nachzukommen, wurde 1925 eine Arbeitsrekrutierungsorganisation gegründet, die genügend Nachschub, besonders für die Minen, sicher stellte. Die „South West Africa Native Labor Association“ (SWANLA) war 1943 bereits ein Monopol als Arbeitsvermittler. Die Mission der SWANLA war es, ein konstantes und adäquates Angebot an Arbeitskräften, zu möglichst niedrigen Preisen, zur Verfügung zu stellen. Sie war somit äußerst wichtig für das Funktionieren des Vertragssystems. Mit der Monopolstellung in Südwestafrika als Anbieter von Arbeitsplätzen für Schwarze im Süden konnte SWANLA die Schwarzen dazu zwingen, einen Einjahresvertrag zu unterschreiben, damit sie einen Job erhielten. Gemeinsam mit dem Vertragssystem stellte die SWANLA den institutionellen Rahmen her, der Wanderarbeit zum dominanten Merkmal für die südwestafrikanische Wirtschaft machte.⁸⁵

Für beinahe ein halbes Jahrhundert (1926-72) war die Rekrutierung und Verteilung von Arbeitern aus der nördlichen Zone und Angola im Monopol der offiziell sanktionierten

⁸² Vgl. Moorsom, Underdevelopment, Contract Labour and Worker Consciousness in Namibia. S. 64.

⁸³ Vgl. Moorsom, Underdevelopment, Contract Labour and Worker Consciousness in Namibia. S. 64.

⁸⁴ Vgl. Moorsom, Underdevelopment, Contract Labour and Worker Consciousness in Namibia, S. 55f.

⁸⁵ Vgl. Sparks/Green, Namibia. The Nation after Independence, S. 17f.

Organisation SWANLA. Sie war im Besitz der kapitalistischen Hauptinteressenten in der Kolonie. Die Hauptfunktion von SWANLA war in erster Linie die Einführung einer Standardhöhe des Minimumlohnes für die Rekrutierten, über den die Arbeitgeber hinausgehen konnten, aber nicht mussten. Eine weitere Aufgabe war die Einteilung der Kontingente der Bewerber in Übereinstimmung mit den kapitalistischen Interessen. Da die Ovambo keine bedeutenden, alternativen Geldeinnahmequellen besaßen, hatten mögliche Rekruten keine andere Möglichkeit als sich zu SWANLA Konditionen in Vertrag stellen zu lassen. Seit Mitte der 1930er-Jahre war die Vertragsarbeit der Kernbereich aller bedeutenden Produktionssektoren. Die Perioden mit der schnellsten Expansion waren in der Landwirtschaft 1935-46, in der Fischerei 1947-60, im Bergbau 1946-1950 und bei Handel und Dienstleistungen von 1960 an.⁸⁶

SWANLA und ihr Nachfolger, die Bantu Investment Corporation (BIC) bewahrten sich quasi das Monopol im Großhandel. Trotzdem wurde ab den späten 1950ern durch vermehrtes Kleingewerbe eine Alternative zur Arbeitsmigration geschaffen.⁸⁷

Cliffe erkennt regionale Differenzen, wie gewisse Gebiete von der Kolonialwirtschaft in der Arbeitsteilung eingesetzt werden. Die unterschiedlichen Schwerpunkte, die den verschiedenen, lokalen Gesellschaften durch reife Überlegung oder aus den Umständen heraus aufgezwungen wurden, setzt Cliffe dementsprechend:

1. Gebiete mit Arbeitskräfteangebot (labour-supply areas)
2. Gebiete mit Cash-Crop-Produktion (cash-crop-producing areas)
3. Ruhige/Stille Gebiete (quiescent areas)
4. Grenzgebiete (frontier areas)

Das Ovamboland fällt klarerweise in die erste Kategorie. Sowohl von der ehemaligen deutschen Kolonialregierung als auch von der südafrikanischen Kolonialwirtschaft wurde das Gebiet als Arbeitskräftereservoir benutzt. Es hat diese besondere ökonomische Rolle aufgezwungen bekommen.⁸⁸

⁸⁶ Moorsom, *Underdevelopment, Contract Labour and Worker Consciousness in Namibia*, S. 72f.

⁸⁷ Vgl. Moorsom, *Underdevelopment, Contract Labour and Worker Consciousness in Namibia*, S. 69.

⁸⁸ Vgl. Cliffe, *Rural class formation in East Africa*, S. 200f.

3.2.2.1 Die Hauptbranchen im Vertragsarbeitssystem

Vor der Jahrhundertwende war die Kapitalbildung auf folgende drei Branchen beschränkt:

Bergbau: 1906 begann die Tsumeb-Kupfermine, immer noch der größte Mineralstoffproduzent in Namibia, ihre Tätigkeiten. Zwei Jahre später wurden diese durch den Diamantenfund in Südnamibia gestärkt. Zwischen 1914 und 1946 wurde die Nachfrage wegen Krieg und Fluktuationen in der Weltnachfrage öfters unterbrochen. Seit dem Zweiten Weltkrieg gab es aber eine ständige Expansion. Gleichzeitig wurden breitflächig kleine und größere Minen eröffnet. Die letzte war die große Uraniummine in Rössing.

Landwirtschaft: Die Siedlerlandwirtschaft war der zweite kapitalistische Hauptsektor. Sie wurde von der deutschen Kolonialregierung nur mit limitiertem Erfolg vorangetrieben, unter den südafrikanischen Siedlerprogrammen entwickelte sie sich aber schnell. Im Zentrum und im Norden war Rinderzucht für den Export dominant. Im trockenen Süden die Zucht von Karakulschafen für Lammfelle, die vom westlichen Modemarkt nachgefragt wurden und die ab den Mitte der 1930er-Jahre extensiv entwickelt wurde.

Fischerei: Der dritte Sektor, die Fischerei, sorgte erst nach dem Zweiten Weltkrieg für Kapitalflüsse. Seither hat sie sich aber zu einer wichtigen Verarbeitungsindustrie entwickelt.

In jedem Sektor war die Besitzstruktur unterschiedlich. Der Bergbau wurde von internationalen Gesellschaften mit Sitz in Südafrika oder Nordamerika dominiert. Die Fischerei wurde von einer Firmengruppe, die stark mit „Afrikaner“-Kapital verbunden war, dominiert. Die Landwirtschaft wurde trotz der Existenz von einigen Landwirtschaftsfirmen von Siedlern und Farmern dominiert. Die drei kolonialen Hauptkapitalsektoren konnten nicht auf gleicher Ebene im Wettbewerb stehen. Auch der Charakter ihrer Arbeitsnachfrage war nicht identisch, wie die Analyse zeigt:

Bergbau: Die mittleren und großen Minen hatten wegen ihrer kapitalintensiven Produktionseinheiten einen besonders großen Bedarf an vor allem ungelerten Arbeitern. Die Möglichkeit der Übertragung der Reproduktions- und Subsistenzkosten auf die Bauernschaft während Produktionsrückgängen war ein erheblicher Vorteil. Noch bedeutender war jedoch die Sicherung eines adäquaten und regelmäßigen Arbeiternachschubs.

Fischerei: Die Großproduktion von Fischkonserven war mechanisch und benötigte ebenfalls ungelernete Arbeiter. Es gab hier eine besonders große saisonale Fluktuation.

Aus dem Anlass war es notwendig, den Großteil der Arbeitskräfte außerhalb der Saison möglichst kostenniedrig entlassen zu können.

Landwirtschaft: In der Landwirtschaft waren die Rekrutierungskosten im Verhältnis höher. Der Stundenlohn war daher genauso maßgebend wie Versorgungsengpässe, besonders vor dem Zweiten Weltkrieg. Beschwerden über Arbeitermangel drückten in gewissem Maße die Weigerung aus, den von den Arbeitern geforderten Lohn zu zahlen.⁸⁹

3.2.2.2 Die Eigenschaften des Vertragsarbeitersystems

Das Vertragssystem stellte ein totalitäres Arbeiterregulierungsregime dar. Lohnarbeit war nur auf Vertrag erlaubt.⁹⁰ Ein Grundprinzip des Vertragssystems war, dass es sich hier um zeitlich limitierte Arbeitssituationen für die Arbeiter handelte.⁹¹ Die Rekrutierungsagentur diktierte die Löhne, die Arbeitgeber und die minimale Länge des Vertrags. Einmal unterschrieben, band der Vertrag den Arbeiter legal an seinen Arbeitgeber. Flucht wurde durch Passgesetze gefährlich gemacht.⁹² Mit Auslaufen des Vertrages musste der Arbeiter wieder in sein Heimatgebiet bzw. –reservat zurückkehren. Die Arbeitgeber investierten nur minimal in Unterbringung und soziale Dienste (Gesundheit, Ausbildung, Pensionen) für Arbeiter.⁹³ Bis auf einen Teil verlief die gesamte Arbeit unausgebildet. In einigen Kategorien aber, speziell in den großen Minen, entwickelten manche Arbeiter durch Erfahrung aus der der Weiterbildung am Arbeitsplatz Spezialkenntnisse, die nachgefragt wurden.⁹⁴

3.2.2.3 Arbeitsbedingungen für Vertragsarbeiter

Die Arbeitsbedingungen waren nicht überall gleich und besonders in der Landwirtschaft waren sie extrem schlecht. Die Unterkünfte waren primitiv und zumindest bis in die 1960er-Jahre teilweise gar nicht vorhanden. Die Arbeitsstunden waren lang und reichten vom Morgengrauen bis zur Abenddämmerung. Eine Arbeitswoche von 6 ½ bis 7 Tagen war üblich. Vor allem die vielen Karakul-Hirten waren komplett isoliert. In den Minen, Fabriken und im öffentlichen Dienst gab es ebenfalls viele Arbeitsstunden und eine au-

⁸⁹ Vgl. Moorsom, Underdevelopment, Contract Labour and Worker Consciousness in Namibia, S. 55f.

⁹⁰ Vgl. Moorsom, Underdevelopment, Contract Labour and Worker Consciousness in Namibia, S. 75.

⁹¹ Vgl. Sparks/Green, Namibia. The Nation after Independence, S. 18.

⁹² Vgl. Moorsom, Underdevelopment, Contract Labour and Worker Consciousness in Namibia, S. 75.

⁹³ Vgl. Sparks/Green, Namibia. The Nation after Independence, S. 18.

⁹⁴ Vgl. Moorsom, Underdevelopment, Contract Labour and Worker Consciousness in Namibia, S. 73.

tokratische Überwachung.⁹⁵ Ein weiterer Aspekt des Vertragssystems war, dass die Arbeiter ihre Familien nicht mitnehmen durften. Die große Mehrheit der Wanderarbeiter in Südwestafrika waren traditionellerweise Männer. Sie lebten daher in eingeschlechtlichen Unterkünften.⁹⁶ Die Unterkünfte waren fast ständig überfüllt.⁹⁷ Die Löhne waren so genannte „Bachelor’s Wages“, das heißt sie reichten gerade für die Erhaltung des Arbeiters aus. Es war jedoch nicht genug, um eine Heimkehr finanzieren zu können.⁹⁸ Die Lebensbedingungen der Mehrheit der schwarzen Arbeiter mit ihren ständigen Restriktionen und Kontrollen, die sie an den Arbeitgeber banden und ihre Bewegungsfreiheit innerhalb des Landes einschränkten, ähnelte der Sklaverei. Sie lebten in extremer Armut.⁹⁹

Erfahrungsbericht von Vinnia Ndadi, einem jungen Arbeiter einer Fischkonservenfabrik: Wir begannen am Morgen sobald die Fischerboote bei den Fabriken landeten. Die ersten kamen oft schon um zwei in der Früh. Die Wachmänner weckten uns auf mit den Worten: „Cannery cannery cannery cannery cannery!“ Das bedeutete so viel wie: „Die Boote sind da, ab zur Arbeit!“. Wir mussten uns schnell anziehen und zur Fabrik laufen. Dort wurde dann so lange gearbeitet bis alle Fische verarbeitet waren. Der Arbeitstag dauerte häufig von zwei in der Früh bis fünf oder neun Uhr am Abend und das ohne eine einzige Pause. Die Maschinen liefen die ganze Zeit durch. Die Arbeitswoche dauerte die gesamte Fischsaison hindurch sieben Tage. Viele Männer hatten geschwollene Beine und Füße vom langen Stehen, bis zu 18 Stunden am Tag. Sie mussten ihre Stiefel ausziehen oder größere anziehen. Die Nahrung war nur dürftig. In der Früh war keine Zeit für ein Frühstück und nach der Arbeit gab es Brei und Brot, selten wenige Stückchen Fleisch und Tee. Medizinische Versorgung war nicht vorhanden. Schlimmere Verletzungen wurden im Krankenhaus behandelt, aber nur soweit, dass ein Weiterarbeiten möglich war.¹⁰⁰

⁹⁵ Vgl. Moorsom, *Underdevelopment, Contract Labour and Worker Consciousness in Namibia*, S. 73.

⁹⁶ Vgl. Sparks/Green, *Namibia. The Nation after Independence*, S. 18.

⁹⁷ Vgl. Cronje, G./Cronje, S., *The workers of Namibia*, S. 13.

⁹⁸ Vgl. Sparks/Green, *Namibia. The Nation after Independence*, S. 18.

⁹⁹ Vgl. Cronje, G./Cronje, S., *The workers of Namibia*, S. 6.

¹⁰⁰ Vgl. Ndadi, *Breaking contract – the go-slow*, S. 591.

3.2.2.4 Die Schwächen des Vertragsarbeitersystems

Bis zu einem gewissen Grad konnte das SWANLA Monopol umgangen werden. Die Arbeiter konnten südafrikanische, städtische Gebiete erreichen, in dem sie hunderte von Meilen zu Fuß durch Botswana reisten, hin zu einer WNLA (Witwatersrand Native Labour Association) Rekrutierungsstation. Arbeiter konnten auch die städtischen Gebiete Namibias erreichen, in dem sie falsche oder geborgte Pässe verwendeten, per Anhalter fahren oder desertierten. Besonders von Farmen, wenn sie einmal die legale Polizeizone erreicht hatten. Hier war es dann oft möglich eine illegale Anstellung zu finden. Da der verpflichtende „Identitätspass“ kein Foto enthielt, konnte man die Passgesetze umgehen oder manipulieren. Sogar das unflexible SWANLA Verteilungssystem war bis zu einem gewissen Grad offen für Manipulation. Bei der SWANLA Station in Ondangwa mussten sich angehende Vertragsarbeiter einer medizinischen Untersuchung unterziehen und wurden anschließend in drei verschiedene Grade von physischer Fitness eingeteilt, die die jeweilige Jobkategorie bestimmten. Schon von Beginn an war die Arbeitsmigration für Farmarbeit nur als letzte Möglichkeit angesehen und sogar dann nutzten die Vertragsarbeiter diese häufig nur als Mittel um illegal Eintritt in die Städte zu bekommen.¹⁰¹

3.2.2.5 Südafrikas Rolle im Vertragsarbeitersystem

Wegen des Ressourcenreichtums, besonders von Diamanten, Uran, Kupfer und anderen strategischen Mineralstoffen, war die Kontrolle über Südwestafrika für Südafrika besonders interessant.¹⁰² Das Ziel der Kolonialadministration war es, Südwestafrikas Wirtschaft in eine produkt- und exportorientierte, von außen dominierte Wirtschaft zu verwandeln. Das Gebiet sollte Mineralien für Südafrika und die ausländische Industrie zur Verfügung stellen. Im Gegenzug musste Südwestafrika fast alle Konsumgüter aus Südafrika beziehen. Jede Importware musste südafrikanische Häfen passieren, bevor sie nach Südwestafrika transportiert werde. Das Vertragssystem brachte das Land also in eine ökonomische Abhängigkeit von Südafrika.¹⁰³ Überdies diente es als Puffer zwischen dem Apartheidsstaat und den unabhängigen Staaten Afrikas.¹⁰⁴

¹⁰¹ Vgl. Moorsom, *Underdevelopment, Contract Labour and Worker Consciousness in Namibia*, S. 75f.

¹⁰² Vgl. Cronje, G./Cronje, S., *The workers of Namibia*, S. 6.

¹⁰³ Vgl. Sparks/Green, *Namibia. The Nation after Independence*, S. 19.

¹⁰⁴ Vgl. Cronje, G./Cronje, S., *The workers of Namibia*, S. 6.

3.2.2.6 Die Rolle der traditionellen Ovamboherrscher bei der Arbeitsrekrutierung

Anfang des Jahrhunderts konnten die Kolonialautoritäten wegen Dürre, Hungersnot und anderer Naturkatastrophen leicht ein umfassendes System der Arbeitskontrolle und Ausbeutung errichten. Anhand der Methode der indirekten Herrschaft wurden traditionelle Ovambokönige und -oberhäupter in die koloniale Administration involviert.¹⁰⁵ Sie wurden dabei vom Okkupationsregime dazu missbraucht und gezwungen im Sinne ihres Apartheidsplan zu dienen. Manche der Herrscher waren noch Nachfahren von vorkolonialen Herrschern, andere wurden von der Bantustan Hierarchie künstlich dafür eingesetzt. Im Norden wurde dafür die traditionelle Führerschaft komplett an das Okkupationsregime ausverkauft.¹⁰⁶ Auf diesem Wege wurden die traditionellen Ovamboführer zu einem wesentlichen Bestandteil des Vertragsarbeitersystems. Die so genannten „Tribal Trust Funds“, die in den meisten Ovambogemeinden errichtet wurden, spielten dabei eine wichtige Rolle, da sie von den Einkünften der Migranten abhängig waren. Die „Tribal Trust Funds“ wurden in den 1920er-Jahren im Ovamboland von der Administration organisiert, damit traditionelle Führer Gemeinde- und Infrastrukturverbesserungen in den Gemeinden finanzieren konnten. Die finanziellen Mittel wurden aus Geld- oder Getreidesteuern lukriert und von der SWA Administration geregelt. Die Ovambooberhäupter profitierten von den Migranten aber auch anders. Während der 1920er-Jahre forderte beispielsweise König Ipumbu von den Diamantenfeldern heimkehrenden Migranten £1 oder Kleidung und Messer.¹⁰⁷ Gordon berichtet sogar, dass König Ipumbu die Hälfte der Löhne der Arbeiter für sich verwendete, um ein Auto zu kaufen.¹⁰⁸ 1929 wurde zusätzlich eine fünf Schilling Steuer auf alle Männer im Ovamboland eingeführt, um die Arbeitsmigration anzukurbeln. Ein Teil der Einnahmen wurde dazu benutzt, Löhne an Ovamboführer zu bezahlen, damit diese weiterhin mit den kolonialen Autoritäten kollaborieren. Als die SWANLA die Verantwortung über das Arbeitskräfteangebot übernahm, profitierten die Ovambooberhäupter auch weiterhin vom Vertragsarbeitersystem. 1955 hatten sie die Steuern auf Arbeitsmigranten bereits auf 10 Schilling verdoppelt.¹⁰⁹

¹⁰⁵ Vgl. Bauer, *Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996*, S. 23f.

¹⁰⁶ Vgl. SWAPO, *To be born a nation*, S. 274f.

¹⁰⁷ Vgl. Cooper, *The institutionalization of contract labour in Namibia*, S. 131ff.

¹⁰⁸ Gordon, *Variations in migration rates*, S. 274. In: Cooper, *The institutionalization of contract labour in Namibia*, S. 134.

¹⁰⁹ Vgl. Cooper, *The institutionalization of contract labour in Namibia*, S. 133ff.

3.2.3 Konsequenzen der Arbeitsmigration von Männern für die Subsistenzwirtschaft

Arbeitsmigration breitete sich bis zum bedeutsamen Streik von 1971-72, der in dieser Arbeit später noch ausgeführt wird, über 60 Jahre aus und wurde für Generationen zu einer permanenten Notwendigkeit. An die 30% der Männer waren zu jeder Zeit abwesend. Während einige Familien der Vertragsarbeit entkommen konnten, war für andere die periodische oder beinahe kontinuierliche Abwesenheit von zumindest einem Familienmitglied in den ersten 20-30 Jahren des Erwachsensein normal. Eine Untersuchung von Banghart von 1968¹¹⁰ ergab, dass Ovamboarbeiter 26,2-30,6% ihres Lebens, also 15 Jahre und mehr, auf Vertrag gearbeitet haben. Wenn man diese Zahl für das Jahr 1971 generalisiert, ergibt dies, dass 74-89% aller Männer zumindest einmal migriert sind.¹¹¹ Zwischen 1910 und 1930 waren selten weniger als 20% der durchschnittlichen Anzahl der Ovambomänner auf Vertrag in der Polizeizone. Nach der Erholung von der Großen Depression waren es nicht weniger als 25%.

Abbildung 1: Arbeitsmigration 1910-1971

Table 6 <i>Labour Migration, 1910-71</i>											
Year	1910-14	1920	1926	1932	1938	1946	1951	1956	1960	1966	1971
Ovambo men on contract (000s)	7.0	6.0	4.8	—	6.2	11.3	15.6	19.5	18.0	20.0	23.0
% of all Ovambo men ¹	23.0	31.0	21.0	0.0	20.5	27.0	32.0	36.0	30.0	27.0	27.0

Sources: Olivier, *Inboorlingbeleid*, pp. 288-9, 300-1, 312; Banghart, *Migrant Labour*, p. 49; Barnard, *Die Streekpatrone*, p. 162; Bruwer, *The Kwanyama*, pp. 8, 12; *Administrator's Reports; NLC*, paras 9-10, 23, 25; Kane-Berman, *Contract Labour*, p. 5; E.L.P. Stals, 'Die Aanraking tussen blankes en Owambo's in Suidwes-Afrika, 1850-1915', *Archives Yearbook for SA History*, 31, 2, (1968), p. 333-4 (see discussion in Moorsom, 'Colonisation').

Table 7 <i>Index of monthly contract cash wages at constant prices, 1913-71¹</i>								
	Average wage: ²			Index:				
	1913	1920s	1971	1920s	1949	1956	1960	1971
Mines	R2.50	R2.50	R11.00	100	92	78	96	120
Farms		R1.25	R7.00	100	92	106	134	152

Sources: principally *Administrator's Reports*, and references in F. Troup, *In Face of Fear* (1950); Olivier, *Inboorlingbeleid*; Banghart, *Migrant Labour*; Fraenkel, *The Namibians*; W. Courtney & J. Davis, *Namibia: S.S. Corporate Involvement*, (Africa Fund/W.C.C., 1971), p. 13; J. Morris, 'The black workers in Namibia', in: R. Murray et al. *The Role of Foreign Firms in Namibia*, (Africa Publications Trust, 1974).
Notes: ¹ For lack of reliable wages and prices data, these figures are very approximate. Related so far as possible to official minimum rates, they are intended to reflect the likely cash wages of the majority of unskilled workers in each category. They are drawn from disparate sources. ² At current prices.

Quelle: Moorsom, Underdevelopment, Contract Labour and Worker Consciousness in Namibia, S. 67.

Der Fakt, dass ein hoher Anteil der erwachsenen Männer in ihren besten Jahren über eine längere Periode migriert ist, kann für das System der Subsistenzwirtschaft nur zer-

¹¹⁰ Banghart, *Migrant Labour*, 1968, table 26; Kane-Berman, *Contract Labour*, S. 5. In: Moorsom, Underdevelopment, Contract Labour and Worker Consciousness in Namibia, S. 70.

¹¹¹ Vgl. Moorsom, Underdevelopment, Contract Labour and Worker Consciousness in Namibia, S. 70.

störende Konsequenzen mit sich gebracht haben. Durch die Festlegung von Standard-Minimumverträgen von mindestens einem Jahr (südafrikanische Strategie seit den ersten Jahren ihrer Besetzung), wurden alle Versuche der Migranten, die Abwesenheitsperioden mit der Arbeitsnachfrage des saisonalen Produktionszyklus zu vereinbaren, zu nichte gemacht. (Solche Vorgehensweisen waren vor 1915 teilweise noch möglich.) Die Migranten konnten nicht verfügbar sein, wenn ihre Arbeitszeit unverzichtbar war. Der dadurch entstandene Verlust konnte teilweise durch Verlängerung der produktiven Arbeitszeit kompensiert werden. Gleichzeitig reduzierten die Langzeiteffekte der sozialen Zerrissenheit, die dem Verfall der Produktionseinheit innewohnend waren, die generelle Effizienz des Arbeiters. Es ist nicht klar, inwieweit Vertragslöhne den Verlust der Arbeitskraft und die Effekte der Dislokation für die bäuerliche Produktion oder den Geldbedarf von Arbeiter und Familie ausglich. Die Bereitstellung einer Arbeitersubsistenz (Verpflegung und Unterkunft) erlaubte es den Arbeitgebern, eine standardisierte Niedriglohnpolitik zu rechtfertigen. Unter dieser Niedriglohnpolitik stiegen die Minimum-Vertragsraten zwischen den frühen 1920ern und den späten 1940ern nur wenig, und nicht mehr als 50% bis 1971. Nicht der gesamte Teil der mageren Einnahmen aus der Arbeit wurde in die bäuerliche Produktion gesteckt. Ausgaben für Basisprodukte wie Kleidung, Bus- und Transportkosten, Unterhaltung, Besteuerung, Präsente für die bäuerliche Gemeinschaft, Freunde und Verwandte, Haushaltsutensilien etc. mussten aus den Vertragslöhnen beglichen werden. Auch bei einem sorgfältigen Umgang mit dem Ersparten blieb vom Lohn fast nichts übrig.¹¹²

Die dargestellten Auswirkungen der kapitalistischen Produktionsweise auf die Subsistenzproduktion in Südwestafrika ähneln wiederum den von Cliffe analysierten Entwicklungen in Ostafrika. Die Funktion als Arbeitskräftereservoir übte einen ökonomischen und politischen Druck auf die indigenen, landwirtschaftlichen Produktionsweisen aus. Die Subsistenzproduktion wurde dadurch zwar nicht komplett zerstört, jedoch kam es zu beträchtlichen Veränderungen. Durch die Arbeitsmigration wurde die Wirtschaft mit Bargeld in Verbindung gebracht. „Unterentwicklung“ wurde aufgrund der Abwesenheit der Arbeitskräfte gefördert.¹¹³

¹¹² Vgl. Moorsom, Underdevelopment, Contract Labour and Worker Consciousness in Namibia, S. 66f.

¹¹³ Cliffe, Rural class formation in East Africa, S. 201.

Anhand von Cliffe kann man die Dimensionen der Produktionsbeziehungen und die Veränderungen durch den Kontakt mit der kapitalistischen Produktionsweise klar erkennbar machen. Obwohl die Dimensionen an sich für Ostafrika erstellt wurden, lassen sie sich auch auf Namibia übertragen:

Verschiedene Dimensionen der Produktionsbeziehungen

3 Beziehungsaspekte zwischen:

- a) Mensch und seinen Produktionsmitteln (besonders Land) – Eigentumsbeziehungen
- b) Mensch, seiner Arbeitskraft – Arbeitsbeziehungen und
- c) Mensch und dem Produkt seiner Arbeit – die Frage des Mehrwerts.

In einer kapitalistischen Produktionsweise würden diese Charakteristika so aussehen:

- a) Privater Landbesitz (und ungleiche Verteilung)
- b) Arbeitskraft als „Ware“
- c) Entfremdetes Produkt der Arbeit (Ausbeutung der Arbeitskraft durch Extraktion des Mehrwerts)

Vorkapitalistische Produktionsweisen in Ostafrika:

- a) Kommunal kontrolliertes Land oder verteiltes Land, wenn es nicht in „Besitz“ war; oder überhaupt „frei“.
- b) Arbeitskraft, war die der Familie, die (mit wenigen Ausnahmen) das komplette Recht am Produkt hatte.
- c) Wenn es einen Mehrwert gab, diente er zum Tausch oder für Tribute.

Bei der Verbindung von kapitalistischen mit den bereits bestehenden landwirtschaftlichen Produktionsbeziehungen kann man eher von Tendenzen sprechen:

- a) Trends hin zur Individualisierung und Konzentration des Landes
- b) Veränderung des Arbeitskraftgebrauchs, bei der Familienarbeit und in der „Tausch“-arbeit, inklusive Geldtransaktionen und Entfremdung vom Produkt;
- c) Ausweitung der Mehrwertproduktion und Beschlagnahme des Überschusswertes;

Solche Veränderungen bringen Veränderungen in allen sozialen Beziehungen mit sich. Änderungen im Landbesitz führen zu Änderungen bei der Vererbung und der Familienstrukturen. Die neuen Charakteristika der Produktionsbeziehungen sind folgende:

1. Die Resultate ergeben sich aus beiden Produktionsweisen, aus der kapitalistischen und aus der indigenen.
2. Es handelt sich um qualitative Veränderungen. Arbeit ist eine „Ware“ geworden. Antagonistische Beziehungen tauchen auf. (Beispielsweise wenn erweiterte Familienmitglieder oder Nachbarn sich Medizin oder Schulgebühren leisten können, aber Helfer nicht mehr mit Essen oder Bier bezahlen.)¹¹⁴

3.2.4 Die Entstehung rechtlicher Steuerungsinstrumente zur Regelung der kapitalistischen Wirtschaft unter der südafrikanischen Mandats Herrschaft

Es veränderten sich zu dieser Zeit aber nicht nur die ökonomischen und sozialen Strukturen, auf rechtlicher Ebene kam es ebenso zu Neuerungen, was besonders für die Arbeiter nicht von Vorteil war. Die koloniale Unterdrückung am Arbeitsplatz wurde von Südafrika nun rechtlich untermauert.

Eine der ersten gesetzlichen Regelungen, die die südafrikanische Mandats Herrschaft erließ, war die „**Vagrancy Proclamation**“ von 1920. Sie wurde zu einer der Hauptstücke der Kolonialgesetzgebung. Dieses sogenannte „Vagabundengesetz“ machte es für schwarze Menschen strafbar, sich ohne gültigen Einkommensnachweis in der Polizeizone zu bewegen. Die Proklamation beabsichtigte, unbefugtes Betreten der Polizeizone und Faulheit zu unterbinden.¹¹⁵ Afrikaner, die „zögerlich waren Arbeit anzunehmen“ wurden durch die „Vagrancy Proclamation“ mit der Deportation aus den von Weißen besiedelten Gebieten bedroht. Anderenfalls wurden die Überführten an Arbeitgeber vermietet.¹¹⁶ Viele Farmer nutzten das aus, um leicht an Arbeiter heranzukommen. Sie mussten lediglich außerhalb des Gerichts darauf warten, dass Arbeiter, die gegen diese Regelung verstoßen hatten, aus der Haft entlassen wurden.¹¹⁷ Was Gordon an der

¹¹⁴ Vgl. Cliffe, Rural class formation in East Africa, S. 205.

¹¹⁵ Vgl. Gordon, Vagrancy, Law and ‚Shadow Knowledge‘, S. 51f.

¹¹⁶ Vgl. Cronje, G./Cronje, S., The workers of Namibia, SS. 6ff.

¹¹⁷ Vgl. Gordon, Vagrancy, Law and ‚Shadow Knowledge‘, S. 52.

„Vagrancy Proclamation“ besonders hervorheben möchte, ist, dass ihre Macht nicht in den möglichen Strafen lag, sondern an der Tatsache, dass jeder Siedler jede Person festnehmen durfte, die als faul oder ordnungswidrig ausgewiesen wurde. „Faul und ordnungswidrig“ beinhaltete aber mehr, als nur ohne Arbeit zu sein. Es konnten damit beispielsweise auch Personen gemeint werden, die sich auf einer öffentlichen Straße befanden und nicht der Schicklichkeit entsprechend angezogen waren, weil sie sich die Kleidung nicht leisten konnten.¹¹⁸ Die Strategie der „Vagrancy Proclamation“ erinnert Gordon zudem an Marx‘ Beschreibungen im *Kapital*, wie der Staat im 16. Jahrhundert mit „Landstreicherei“ verfuhr. Aus marxistischer Sicht war es die Rolle des Vagabundengesetzes, den Arbeitsmarkt zu strukturieren und arme und enteignete Personen an die Lohnarbeit zu gewöhnen. Dieser Prozess wurde als logischer und notwendiger Nachfolger der Sklaverei angesehen. Aus klassischer soziologischer Sicht war das „Vagrancy“-Gesetz dazu da, die Landbesitzer so lange wie notwendig mit billigen Arbeitskräften zu versorgen. Die „Vagrancy Proclamation“ muss auf jeden Fall in Verbindung mit den anderen, unten noch dargestellten Gesetzgebungen, die damals die Beziehungen zwischen den Siedlern und den Afrikanern innerhalb der Polizeizone regelten, gesehen werden. Wenn man diese zusätzlich in Betracht zieht, meint Gordon, dass es in Bezug auf Südwestafrika auf jeden Fall zutrifft, dass diese Gesetze dazu dienten, billige Arbeitskräfte für die Siedler zur Verfügung zu stellen.

Weitere Gesetze zur Bindung der indigenen Bevölkerung an die Arbeitsplätze waren neben der „Vagrancy Proclamation“ noch die „Masters and Servants Proclamation“ von 1920, die „Native Administration Proclamation“ von 1922 und der „Group Areas Act“ von 1923.¹¹⁹

Die zweite 1920 durchgesetzte gesetzliche Regelung war die **„Masters and Servants Proclamation“**. Sie bevorzugte klar die Interessen der Arbeitgeber. Die Arbeiter wurden damit gezwungen, ohne minimale Bezahlungsstandards oder Standards für Arbeitsbedingungen in ihren Jobs zu verbleiben.¹²⁰ Das bedeutete, dass es nur für die Unternehmerseite ein Kündigungsrecht gab.¹²¹ Den Arbeitgebern wurde mit der Verordnung sogar gestattet, Arbeitnehmer mit Inhaftierung und/oder körperliche Züchtigung zu be-

¹¹⁸ Vgl. Gordon, *Vagrancy, Law and Shadow Knowledge*, S. 74.

¹¹⁹ Vgl. Gordon, *Vagrancy, Law and Shadow Knowledge*, S. 52ff.

¹²⁰ Vgl. Sparks/Green, *Namibia. The Nation after Independence*, S. 18.

¹²¹ Nachtwei, *Namibia*, S. 66.

strafen. Handlungen, die damit geahndet werden durften, waren desertieren, unberechtigtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz, Ungehorsam, Nichtbeachtung der Arbeitsordnung sowie absichtliche oder ungesetzliche Handlungen oder Unterlassungen, die Personen oder Eigentum beschädigen könnten.¹²²

Im Einklang mit der Errichtung von Reservaten für die schwarze Bevölkerung wurde dann 1922 die „**Native Administration Proclamation**“ erlassen. Demnach mussten alle schwarzen Bewohner von Südwesafrika über Pässe verfügen, wenn sie sich über die Grenzen des Reservates, welchem sie zugeteilt waren, hinausbewegten. Die Polizei, öffentliche Beamte, Bahnbeamte oder Landbesitzer durften die Pässe kontrollieren. Verfügte man über keinen Pass, durften die jeweiligen Beamten die Person inhaftieren. Die Pässe konnten von Arbeitgebern, Verwaltungsbeamten und anderen autorisierten Personen ausgegeben werden. Arbeitgeber konnten die Passausstellung ablehnen, wenn der Angestellte seinen Vertrag nicht beendet hat. 1927 wurde das Passgesetz noch durch den Zusatz von „Proclamation 11“ verschärft. Ab da konnten Afrikaner den Pass nur mehr von ihrem Arbeitgeber erhalten. Verweigerte der Arbeitgeber die Passausgabe, blieben dem Arbeiter nur die Möglichkeiten zu desertieren oder zu bleiben.¹²³

Der „**Group Areas Act**“ wurde zwar bereits 1923 rechtskräftig, aber zur besonders bedeutenden Form der Zustromkontrolle wurde er erst später zwischen 1948 und 1962. In diesem Zeitraum wuchs die Wirtschaft und immer mehr Schwarze migrierten als Arbeiter in die weißen Zonen. In den großen, urbanen Gebieten wurden für die schwarzen Arbeiter spezielle Unterkünfte weit weg von weißer Nachbarschaft errichtet. Zusätzlich zu dieser räumlichen Trennung regelte der „Group Areas Act“ auch noch andere Aktivitäten. Gegründet auf der Annahme, dass Schwarze nur temporäre Gäste in den weißen Gebieten wären und eigentlich Angehörige der Reservate waren, wurde mit diesem Gesetz auch bestimmt, wo Schwarze einkaufen und lernen konnten, wo sie Unterhaltung oder medizinische Betreuung bekamen und wo sie an Gottesdiensten teilnehmen konnten.¹²⁴

¹²² Vgl. Gordon, Vagrancy, Law and ‚Shadow Knowledge‘, S. 55.

¹²³ Vgl. Gordon, Vagrancy, Law and ‚Shadow Knowledge‘, S. 55ff.

¹²⁴ Vgl. Sparks/Green, Namibia. The Nation after Independence, S. 20.

Wenn man die gesetzlichen Regelungen betrachtet, kommt zum Vorschein, dass es zur Zeit des Vertragsarbeitersystems im Grund genommen keine Arbeitsrechte gab. Die vorhandenen Arbeitsgesetze nützen ausschließlich der Arbeitgeberseite, nicht aber den Arbeitern. Es ist daher davon auszugehen, dass der Zustand der kompletten Unterdrückung Potential für aufständisches Verhalten der Arbeiter in sich trug. Im folgenden Teil der Arbeit wird daher untersucht, wie die Arbeiter begannen sich gegen die Unterdrückung zu wehren und für ihre Rechte zu kämpfen.

4 Die Organisationsentwicklung von Gewerkschaften vor der Unabhängigkeit 1920-1990

4.1 Entstehungsgründe und Voraussetzungen für Arbeiterbewegungen in (nach) kolonialer, sich erst industrialisierender Gesellschaft

Das vorhergehende Kapitel hat gezeigt, dass die Arbeitsmigration in Südwestafrika einen Gesellschaftswandel angekurbelt hat, der besonders für die schwarze Bevölkerung mit negativen Auswirkungen verbunden war. Die Niedriglohnpolitik und die Abwesenheit der Männer führten zu einer Wandlung der Subsistenzwirtschaft in eine kapitalistische Wirtschaftsweise. Die Umwandlung von Arbeit in eine Ware hatte nicht nur die Ausbeutung der Arbeiter zur Folge, sondern zusätzlich auch die Änderung der Familienstrukturen. Die Vertragsarbeit wurde eine verbindliche Quelle für europäische Konsumgüter. Der Besitz dieser europäischen Waren wurde zum Synonym für Wohlstand und Macht. Dadurch löste er auch intergenerationelle Konflikte aus. Einerseits verlangten die Älteren immer mehr und wertvollere zwischengenerationelle Geschenke, genannt *omutenge*, für die Erlaubnis zur Heirat oder die Erlaubnis einen eigenen Haushalt zu gründen. Andererseits konnten die Jungen diese elterlichen Zwänge und Hierarchien durch ihren neuen Machteinfluss und Besitz umgehen.¹²⁵ Es entstand ein Konkurrenzdenken zwischen den Familienmitgliedern und damit auch Hass und Gegnerschaft untereinander. Unterentwicklung war die Folge. Für das Erodieren des ökonomischen Status der Schwarzen war aber nicht nur das Arbeitsmigrationssystem verantwortlich, sondern auch die Öffnung des Landes für die weitere Ausbeutung durch ausländisches Kapital. Südafrika gab bereitwillig die Ressourcen des Gebietes weiter, um es auf dem Wege näher an die westlichen, industrialisierten Länder heranzuführen. Diese Taktik war erfolgreich. Viele europäische, südafrikanische und US-amerikanische Firmen zog es nach Südwestafrika. Sie erhielten Zulassungen und Steuervergünstigungen, außerdem mussten sie nur minimale Arbeitsstandards einhalten. Südafrika nützte den Zustrom, da ein größeres internationales, ökonomisches Interesse an Südafrika und Südwestafrika effektiv internationalen Druck und speziell Sanktionen abschreckte. Über

¹²⁵ McKittrick, The ‚Burden‘ of young men: property and generational conflict in Namibia, 1880-1945, S. 115ff.

diese ökonomische Ausbeutung hinaus trieb Südafrika auch noch die Ausweitung des südafrikanischen Bantustan-Systems auf Südwestafrika voran. Die Rassenseparationspolitik wurde durch die Gesetze von 1962 (Odendaal Commission Report), die die Bantustans entwarfen, als Praxis in den Reservaten offiziell gemacht. Genauere Ausführungen dazu gab es schon in Kapitel 2., S. 12. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass durch die Aufteilung der schwarzen Bevölkerung in Reservate vor allem eine schwarze Opposition geschwächt werden sollte.¹²⁶

4.1.1 Die Bildung eines Arbeiterbewusstseins

Trotz des ökonomisch geschwächten Hintergrundes konnten sich die Arbeiter aufgrund ihrer Masse und der Gemeinsamkeit ihrer Erlebnisse ein Bewusstsein aufbauen, das sie, wenn schon nicht als Individuum, wenigstens in der Gruppe, handlungsfähig werden ließ.

Folgende Eigenschaften dienten als Nährboden für das Arbeiterbewusstsein:

1. In den Hauptproduktionsprozessen¹²⁷ war Vertragsarbeit überwiegend.
2. Die meisten Arbeiter kamen aus einer einzelnen Region. (Aus dem Ovamboland, von beiden Seiten der angolanischen Grenze) Sie teilten eine gemeinsame Geschichte, Kultur und Sprache. Es existierten daher keine möglichen kulturellen Spaltungen unter den Migranten selbst.
3. Die Produktionsroutine und die Unterbringung in geschlossenen, Barracken ähnlichen Zusammenschlüssen intensivierte die soziale Interaktion und die gegenseitige Abhängigkeit unter der Vertragsarbeitern außerhalb genauso wie innerhalb des Produktionsprozesses.¹²⁸

Das Zusammenspiel dieser unterschiedlichen Faktoren zeigte den Arbeitern, dass sie nicht als Individuum, sondern als Gruppe den gleichen prekären Bedingungen ausge-

¹²⁶ Vgl. Sparks/Green, Namibia. The Nation after Independence, S. 19f.

¹²⁷ [Darunter versteht man den] Teil des arbeitsteiligen Produktionsprozesses, der unmittelbar der Gewinnung bzw. Herstellung [...] der für den Betrieb typischen Erzeugnisse (Hauptprodukte) dient. Hauptproduktionsprozess sind in der *stoffgewinnenden* Industrie alle unmittelbar auf die Mineralgewinnung gerichteten Prozesse der Förderung und Aufbereitung, [...]. (Quelle:

<http://www.juramagazin.de/hauptproduktionsprozess>, 29.10.2011) D.h. es handelt sich genau um den Teil des Produktionsprozesses, in dem der Großteil der namibischen Wanderarbeiter angestellt war, nämlich in der Rohstoffherzeugung im Bergbau, in der Fischerei und auf Farmen.

¹²⁸ Moorsom, Underdevelopment, Contract Labour and Worker Consciousness in Namibia, S. 73ff.

setzt waren. Dieses Bewusstsein steigerte möglicherweise die mentale Überwindungskraft des Einzelnen für den Unterdrückungszustand. Aus dieser gestärkten Position heraus konnte wiederum eine Kooperation zwischen den Arbeitern entstehen, die ihnen bewusst machte, dass sie gemeinsam eine gewisse Macht besaßen und daraus sogar Widerstand formieren konnten.

4.1.2 Der Widerstand der Arbeiter gegen das Vertragsarbeitssystem

Für die Arbeiter des Vertragsarbeitersystems war es kaum möglich, individuell gegen ihre Unterdrückung Widerstand zu leisten. Die Arbeitgeber wurden gegenüber den Arbeitnehmern von der Administration so favorisiert, dass Streiks eine strafbare Handlung wurden. Das Verlangen nach Gewerkschaften für Schwarze in Südwestafrrika wurde von den Arbeitgebern und der Kolonialadministration einfach ignoriert. Arbeitsaktivisten erhielten heftige Strafen.¹²⁹ Die meisten Versuche, sich zu organisieren oder Gewerkschaften beizutreten, wurden von Südafrika mit Gewalt beantwortet. 1949 gründete Südafrika sogar eine gelbe Gewerkschaft¹³⁰, die „Non-European Railway Association“, mit dem einzigen Ziel, die Arbeiter zu manipulieren und zu unterdrücken. Die Arbeiter hielten sich von dieser Gewerkschaft jedoch fern und so verschwand sie schon bald wieder von der Szene. Die Minenbesitzer wehrten sich gegen Arbeitsunruhen und Streiks, in dem sie mit den Königen und Oberhäuptern zusammenarbeiteten. Die Arbeiter sollten so überzeugt werden, dass Streiks falsch und unmoralisch seien und sie somit ihren Ruf als Arbeiter gefährden. Untermauert wurde die Sachlage noch von repressiven Arbeitsgesetzen (siehe dazu noch genauer Kapitel 4.1.3.), die kollektive Handlungen der Arbeiter strafbar machten.¹³¹ Unzufriedenheit und Unruhen bei den Arbeitern¹³² und der daraus entstehende Kampfgeist, ließen sie aber dennoch gegen ihre Situation ankämpfen. Trotz der vielen Hindernisse für Widerstand kam es so immer wieder zu Streiks, wie die nachfolgende Tabelle dokumentiert.

¹²⁹ Vgl. Sparks/Green, Namibia. The Nation after Independence, SS. 18f.

¹³⁰ Mit dem Begriff „gelbe Gewerkschaft“ werden Scheingewerkschaften bezeichnet, die vom Arbeitgeber (oder in diesem Fall von Südafrika) gesteuert und kontrolliert werden. Der Zweck dieser Scheingewerkschaften ist es, die Arbeitnehmer in ihren Bestrebungen nach besseren Arbeitsbedingungen zu hindern. (Quelle: Vgl. <http://www.enzyklo.de/Begriff/gelbe%20Gewerkschaft>, 02.07.2011)

¹³¹ Vgl. Katjavivi, The development of anti-colonial forces in Namibia, S. 566ff.

¹³² Vgl. Sparks/Green, Namibia. The Nation after Independence, S. 18.

Abbildung 2: Arbeiterstreiks in Namibia 1915-1972

Workers Strikes in Namibia 1915–72 ¹⁹		
Year	Place	Known Details
1916		Migrant workers strike for issue of working clothes.
1916	Kahn mine	Manager misleads Government in attempt to get police to intimidate workers.
1918	Farms	Workers down tools in protests.
1923	Luderitz mines	Workers retaliate when one of them assaulted by foreman; 17 workers fined.
1925	Conception bay	Strike threatened; 13 'ringleaders' arrested.
1937	Oranjemund mine	Miners strike in protest over use of X-Ray examinations for pilfered diamonds of departing migrant workers.
1939	Tsumeb Mine	Strike by workers who suspect not receiving pay they are entitled to.
1939	Nageib mine	
1948	Tsumeb mine	2000 strike in protest when 13 year old white shoots dead an African worker.
1952	Luderitz	Cannery workers; Large strike.
1953	Luderitz	Fish cannery strikes; 3 workers shot dead by police.
1953	Walvis Bay	Fish cannery strikes.
1953	Tsumeb	Copper smelter strike over furnace working conditions.
1954	A copper mine	
1956	Brandberg mine	
1956	Otjisondu mine	
1956	Windhoek	Laundry washerwomen strike.
1959	Walvis Bay	Oceana Fish cannery; Go-slow over an assault of a foreman and attempts to force workers to clean dangerous machinery while in motion; and wages; 12 or 18 hour day; and other working conditions.
1962	Walvis Bay	Large strike; 55 arrested and fined £30 or 3 months jail; (£30 then between 3 and 9 months wages).
1968	Walvis Bay	Fish cannery workers strike, over 1000 for over 3 weeks; wanting night shift paid at overtime rate.
1971	Walvis Bay & Luderitz	Cannery strikes.
Dec. 1971– Jan. 1972	General Strike	Over 13,500 mostly migrant workers strike against whole system of pass laws, migrant labour under criminal indenture.
1972	Walvis Bay	Cannery workers against 'pig food', concrete beds and migrant labour system.
1972	Otjiwarongo	Municipal workers strike for wage rise.

Quelle: Katjavivi, The development of anti-colonial forces in Namibia, S. 567.

Da Streiks nicht immer die ideale Art waren, um Widerstand zu leisten, bevorzugten die Arbeiter in manchen Fällen andere Möglichkeiten, sich gegen das Vertragsarbeitssystem zu wehren. Eine Alternative war beispielsweise der Bummelstreik (= Verlangsamung des Arbeitstempos), vermittelt durch die autobiografischen Erfahrungen des jungen Arbeiters Vinnia Ndadi:

„Ndadi schilderte seine Erfahrungen über heimliche Organisationsversuche von Wanderarbeitern während einer Zeit, in der öffentliches Gewerkschaftswesen unterdrückt wurde. Die Ereignisse fanden 1959 in einer Konservenfabrik statt. Eine wichtige Begebenheit war der Fischereiarbeiterstreik im Jänner 1959. Auslöser für den Streik, wobei es sich in diesem Fall vielmehr um einen Bummelstreik handelte, war das Verhalten des Vorarbeiters Baker. Der Bure Baker beschimpfte und beleidigte die Arbeiter andauernd. Die Arbeiter mussten den gesamten Tag, von früh am Morgen bis 13 Stunden später am Abend, pausenlos durcharbeiten. Wenn sich Arbeiter verletzten, bekamen sie nur diejenige Behandlung, die ausreichte, damit sie sofort wieder weiterarbeiten konnten. Benahmen sich Arbeiter laut ihm „unverschämt“, holte Baker die Polizei, die teilweise grundlos auf die Arbeiter einschlug. Ndadi begann darüber nachzudenken, wie sie Baker loswerden konnten, weil alle unter seiner Führung litten. Er entschloss sich dazu, in der Arbeiterunterkunft ein Treffen anzuordnen. So etwas hatte er zuvor noch nie getan, doch er fand es sei an der Zeit, dass die Arbeiter ihrer Situation die Stirn bieten mussten. An einem Sonntag nach der Arbeit kamen schließlich über 400 Männer zusammen, um an dem Treffen teilzunehmen. Ndadi sprach in Kwanyama. Diese Sprache verstanden alle Ovambos, da sie im gesamten Norden, nur mit verschiedenen Dialekten, gesprochen wurde. In seiner Ansprache erläuterte er die Missstände unter Baker und zettelte eine Diskussion an, was die Arbeiter dagegen tun könnten, um Baker von seinem Amt zu entfernen. Ihr erster gemeinsamer Entschluss sah vor, dass sie den Fabrikmanager Vorstwall die Geschehnisse schilderten und ihn baten Baker von seiner Tätigkeit als Vorarbeiter zu entbinden. Vorstwall hörte sich zum Staunen der Arbeiter sogar in Ruhe ihre Vorwürfe an, doch er war nicht bereit Baker zu ersetzen. Als nächste Vorgehensweise forderten die Arbeiter einen Streik. Ndadi brachte sie von dieser Idee jedoch ab. Er argumentierte, dass im Falle eines Streiks, die Polizei geholt werden würde und den Streik brutal, womöglich sogar mit einigen Todesopfern, niederschlagen würde. Als alternative Strategie schlug er einen Bummelstreik vor. Dabei wurde die Arbeit nicht komplett niedergelegt, sondern die Taktik dabei war, dass die Arbeit langsamer und schlampiger ausgeführt wurde. Schon bald erkannte Baker die Mängel, die durch die langsamere Arbeitsweise entstanden und holte Ross, den Vorarbeiter des Fabrikchefs. Die Arbeiter wurden sofort in die Unterkünfte zurückgeschickt. Während dieser Zeit kam die Arbeit in der Fabrik zum Stillstand. In der Unterkunft kam es zu einer erneuten Konfrontation mit Vorstwall. Er sah diesmal ein, dass er Baker versetzen musste, damit die Arbeit wieder fortgesetzt werden konnte. Die Arbeiter stimmten zu, zur Arbeit zurückzukehren und diese wieder ordentlich zu erledigen, sobald Baker entfernt wurde. Dieses Ereignis stellte einen Sieg für die Vertragsarbeiter dar und machte ihre mögliche Stärke, wenn sie zusammenarbeiten, deutlich. Dennoch setzten sich die langen Arbeitsstunden und die niedrigen Löhne unter schlechten Arbeitsbedingungen weiterhin fort. Es wurde ihnen bewusst, dass die Befreiung aus diesen Umständen noch ein langer Kampf werden würde“.¹³³

¹³³ Vgl. Ndadi, Breaking contract – the go-slow, SS. 590ff.

4.1.3 Hindernisse für Streiks und die Errichtung von Gewerkschaften

Schwarze Arbeiter, die sich organisieren wollten, um bessere Löhne und Arbeitsbedingungen aushandeln zu können, standen einer großen Anzahl diskriminierender Gesetze und Praktiken gegenüber. Mit diesen Barrieren wurden Organisierungsbewegungen unterdrückt und Gewerkschaften für schwarze Namibier gehemmt.¹³⁴

Die „**Wage and Industrial Conciliation Ordinance**“ **Nr. 35 von 1952** stellte das Hauptstück der südafrikanischen Arbeitsgesetzgebung dar, das in Namibia in Kraft war. Die Verordnung gab weißen und „coloured“ Arbeitern unter bestimmten Bedingungen das Recht zu streiken. Die Sektion 58(3) schloss speziell „indigene“, also schwarze Afrikaner, von diesem Erlass aus. Das bedeutete, dass Streiks für sie illegal waren. Unter diese Bestimmung fielen aber nicht nur Streiks, sondern auch Bummelstreiks, fehlende Kooperation und andere Tätigkeitsformen. Sie wurden in der Praxis mit hohen Bußgeldern oder Gefängniszeiten bestraft. Die offizielle Einstellung gegenüber Streikhandlungen von schwarzen Arbeitern zeigte sich am Kommentar von Mr. M. D. J. Steenkamp, dem Assistenten des SWA Administrator General und Vorsitzenden des Arbeitskomitees, welches von Richter Steyn 1978 eingerichtet wurde. Er meinte: „Streik ist ein Verbrechen.“ Die Gleichstellung von Streik mit Verbrechen machte die simpelste Widerstandsform zu einer gefährlichen Sache.

Im Gegensatz zu Streiks war es für afrikanische Arbeiter nicht illegal, eigene Gewerkschaften zu gründen oder ihnen beizutreten. Die Gewerkschaften konnten sich jedoch nicht registrieren und wurden von den Behörden nicht anerkannt. In der Praxis wurden Versuche der Arbeiter sich in Gewerkschaften zu organisieren, von den Behörden beendet. 1953 wurden mindestens drei Arbeiter während Streiks in den Konservenfabriken von der Polizei erschossen, um ihre Aktivitäten zu stoppen. Sie mussten ihre Aktivitäten daraufhin beenden.¹³⁵

Der „**General Law Amendment Act**“ **Nr. 76 von 1962** war ein weiteres südafrikanisches Gesetz, welches auf Namibia übertragen wurde. Es war besser bekannt unter der Bezeichnung „Sabotagegesetz“. Der Inhalt des Gesetzes wird bei Nachtwei kurz und bündig formuliert. „[Es] definiert als Sabotage „die Verwirklichung eines politischen

¹³⁴ Vgl. Cronje, G./Cronje, S., *The Workers of Namibia*, S. 71.

¹³⁵ Vgl. Cronje, G./Cronje, S., *The Workers of Namibia*, S. 71f.

Ziele, einschließlich sozialer und wirtschaftlicher Veränderungen in der Republik, zu fördern oder zu betreiben.“ Die Beweislast liegt beim Angeklagten. Mindeststrafe sind fünf Jahre Gefängnis.“¹³⁶

Fünf Jahre später, 1967, erließ das südafrikanische Regime einen speziellen „**Terrorism Act**“ oder auch genannt „Anti-Terrorism Act“.¹³⁷ Mit dem „**South West African Affairs Act**“ von 1969 bekamen diese terroristischen, politischen Strafgesetze auch für Namibia volle Gültigkeit.¹³⁸ Sie wurden rückwirkend auf 1962 eingesetzt und zielten speziell auf SWAPO-Freiheitskämpfer und andere, mit der Bewegung verbundene, Personen ab. Die Betroffenen wurden zu lebenslänglichen oder zumindest lang andauernden Gefängnisstrafen im bekannten Gefängnis „Robben Island“ in Südafrika verurteilt.¹³⁹

„Terrorismus“ stand in diesem Fall in einem weiteren Sinne für:

- „Voreingenommenheit gegenüber einer Industrie, einem Betrieb, einer Produktion oder eines Waren- bzw. Nahrungsmittelvertriebs.“
- Bestärkung von „sozialem oder ökonomischem Wandel durch Zwang oder Gewalt“.
- „Verursachen eines finanziellen Verlusts für eine Person oder den Staat“.¹⁴⁰

Die breite Formulierungsweise macht deutlich, wie leicht es für die südafrikanische Administration war, Festnahmen und Verurteilungen zu rechtfertigen und damit Versuche gewerkschaftlicher Tätigkeiten zu bremsen oder sogar komplett zu verhindern.

In der Praxis standen schwarzen Arbeitern, die sich organisieren wollten, also viele, vermeintlich legale Hindernisse im Weg. Die Gesetze bildeten Gefahren und Schwierigkeiten für die Vertragsarbeiter.¹⁴¹ Sie wurden genauso formuliert und in der Praxis ausgeübt, dass es unmöglich war, Gesellschaftsveränderung voranzutreiben. Jede gewollte Verbesserung für die Arbeiter wurde als Eingriff in das politische Geschehen und

¹³⁶ Nachtwei, Namibia, S. 111.

¹³⁷ Vgl. Katjavivi, The development of anti-colonial forces in Namibia, S. 571.

¹³⁸ Vgl. Nachtwei, Namibia, S. 114.

¹³⁹ Vgl. Katjavivi, The development of anti-colonial forces in Namibia, S. 571.

¹⁴⁰ Vgl. Cronje, G./Cronje, S., The Workers of Namibia, S. 72.

¹⁴¹ Vgl. Cronje, G./Cronje, S., The Workers of Namibia, S. 72.

damit als strafbare Handlung angesehen.¹⁴² Noch dazu hatte das südafrikanische Apartheidsregime die Macht, in Namibia, genauso wie in Südafrika, jemanden ohne Anklagepunkt festzunehmen oder Gewerkschaftstätige so lange zu schikanieren, bis ihre Arbeit unmöglich wurde.¹⁴³ Die herausragende Tatsache an den hemmenden Gesetzen war aber, dass Südafrika aus völkerrechtlicher Perspektive zu diesem Zeitpunkt gar nicht mehr das Recht dazu hatte, offizielle Gesetze für Namibia zu kreieren. Da Südafrika den Zweck des Mandats über Namibia nicht einhalten wollte und seine eigenen Pläne für Namibia schmiedete, entschied sich die Generalversammlung der UN im Oktober 1966, das Mandat zu annullieren und selbst die Verwaltung des Gebietes bis zur Erreichung der Unabhängigkeit zu übernehmen. Für diese Aufgabe gründete die Generalversammlung einen Rat für Namibia, der sich aus 11 von damals 31 UN-Mitgliedsstaaten zusammensetzte. Zudem wurde ein eigener Beauftragter für Namibia eingesetzt. Durch die Aufhebung des Mandats endete Südafrikas Recht, sich in dem Territorium aufzuhalten. Die Administration wandelte sich in eine ungesetzliche Okkupation um. Andere Staaten wurden aufgefordert, die Okkupation als illegal anzuerkennen. Südafrika ließ sich jedoch nicht aus Namibia vertreiben. Stattdessen beschleunigte es seine „schleichende Annexion“ nach der Verordnung des „Odendaal Plans“. Es weitete seine „homelands“ aus und verstärkte seine Polizei- und Militärkräfte, um die Opposition der SWAPO auszulöschen.¹⁴⁴ So konnte auch ohne Rückgriff auf die harschen Gesetze eine Entmutigungstaktik vorangetrieben werden.

4.2 Die Entwicklung von Arbeitervereinigungen

4.2.1 Erste gewerkschaftliche Versuche

Die ersten Versuche, formelle Arbeitergewerkschaften zu gründen, wurden vom südafrikanischen Regime aufgehalten. Einige wenige Versuche waren für kurze Zeit erfolgreich. Der bekannteste davon war die „Industrial and Commercial Workers‘ Union“ (ICU) in den frühen 1920er-Jahren.¹⁴⁵ Sie wurde vom südafrikanischen Gewerkschafter Clements Kadalie 1920 in Bloemfontein in Südafrika gegründet. Das Besondere an der ICU war, dass sie versuchte, verschiedene Zielgruppen in einer Gewerkschaft zu vereinen, also Arbeiter unterschiedlicher Qualifikation, Wanderarbeiter und auch Facharbei-

¹⁴² Vgl. Nachtwei, Namibia, S. 114.

¹⁴³ Vgl. Cronje, G./Cronje, S., The Workers of Namibia, S. 72.

¹⁴⁴ Vgl. Landis, Namibia in the international context, S. 666f.

¹⁴⁵ Vgl. Katjavivi, The development of anti-colonial forces in Namibia, S. 566.

ter. Wegen des großen Zustroms entschied man sich dazu, auch im von Südafrika beherrschten Deutsch-Südwestafrika Zweigstellen zu errichten. Diese befanden sich in Lüderitz und Keetmanshoop. Während die ICU immer mehr an Größe gewann, wurde ihr gleichzeitig ihre Zusammensetzung, die aus unterschiedlichen Hintergründen und Vorstellungen bestand, zum Verhängnis. 1927 schaffte die ICU zwar noch die Aufnahme in den Internationalen Gewerkschaftsbund, die unterschiedlichen Interessen der Mitglieder führten aber zu andauernden internen Konflikten. Gleichzeitig wurde das generelle Klima gegenüber Gewerkschaften rauer. Im Jahr 1933 erfolgte daraufhin die Auflösung der ICU. Zu dieser Zeit stellte sie dennoch einen bemerkenswerten Versuch dar, die Arbeiter organisieren zu können.¹⁴⁶ Die militante, in Kapstadt ansässige „Food and Canning Workers Union“ war später in den 1950er-Jahren ebenfalls in Lüderitz tätig. Sie nutzte dazu eine Periode eines aktiven Gewerkschaftswesens an der Küste von Namibia. Schon 1949 wurde ihr Präsident nach Lüderitz geschickt, um Arbeiter der Fischkonservenfabrikation zu organisieren. 1952 folgte ihm die Generalsekretärin Ray Alexander nach, die eine formelle Zweigstelle eröffnete. Schon bald überprüften ihre Mitarbeiter Bezahlung und Arbeitsbedingungen. Außerdem forderten sie eine schützende, industrielle Gesetzgebung. Die Kolonialadministration reagierte aber wieder mit Gewalt und das Verhandlungsteam wurde von der Polizei attackiert.¹⁴⁷ Ein Zeuge machte die folgende Aussage: „I was present there and they ordered me out of the place and terrorized the workers, our committee members and shop stewards, and forced us to break up the branch.“¹⁴⁸ In den Auseinandersetzungen mit der Polizei wurden etliche Personen getötet und verletzt. Ray Alexander wurde ihre Tätigkeit im Gewerkschaftswesen verboten. Die wichtige Verbindung zu Kapstadt wurde unterbrochen.¹⁴⁹ Ein weiterer gewerkschaftlicher Versuch fand 1970 mit der Gründung der „Teachers Association“ im Ovamboland statt.¹⁵⁰ Diese Lehrervereinigung organisierte sich besonders entlang Rassenkategorien.¹⁵¹ Sie verfügte aber nicht über reelle Gewerkschaftsrechte.¹⁵² Henning Melber erklärt, wieso die Lehrervereinigung eine der ersten war, die gewerkschaftsähnliche Aktivitäten unter der kolonisierten Bevölkerung vorantrieb, mit der niedrigen Qualifikationsrate bei Schwarzen. 1975 hatten in ganz Namibia nur 16

¹⁴⁶ Vgl. Sauer/Scherr, Eine Reise ins Herz Europas, S. 20ff.

¹⁴⁷ Vgl. Katjavivi, The development of anti-colonial forces in Namibia, S. 566.

¹⁴⁸ Katjavivi, The development of anti-colonial forces in Namibia, S. 566.

¹⁴⁹ Vgl. Katjavivi, The development of anti-colonial forces in Namibia, S. 567.

¹⁵⁰ Vgl. Cronje, G./Cronje, S., The Workers of Namibia, S. 72.

¹⁵¹ Vgl. Melber, The National Union of Namibian Workers, S. 153.

¹⁵² Vgl. Peltola, The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence, S. 138.

Schwarze eine Position im Management oder in höheren Führungspositionen inne. Im Vergleich dazu aber 2164 Weiße. Insgesamt waren Mitte der 1970er-Jahre 5300 Schwarze in einer Arbeitsstelle, die eine professionelle Ausbildung erforderte. Dieser Bereich umfasste fast ausschließlich Lehrer (3700) und Krankenschwestern.¹⁵³ Die Lehrtätigkeit war eine der wenigen professionellen Berufe, die den Afrikanern offen standen.¹⁵⁴

4.2.2 Von der OPC/OPO zur SWAPO

Neben diesen im heutigen Sinne augenscheinlichen gewerkschaftlichen Bestrebungen kam es zu politischen Zusammenschlüssen, die aus dem Grundgedanken der Befreiung der Arbeitskräfte in Südwestafrika entstanden sind, deren Zielsetzungen aber noch weit über die Verteidigung von Arbeiterrechten hinausgingen. Im folgenden Abschnitt wird diskutiert, ob diese als Gewerkschaft positioniert werden können oder nicht, und inwieweit sie sich den Anliegen der Arbeiter widmeten.

Eine Gruppe Namibier in Kapstadt gründete 1957 den „**Ovambo People’s Congress**“ (**OPC**).¹⁵⁵ Die meisten Darstellungen gehen davon aus, dass der OPC auf 200 Ovamboarbeiter zurückgeht, die von ihren Verträgen in den Minen Südafrikas desertiert sind. Geleitet wurden sie von Andimba Toivo ya Toivo (in der Literatur auch zu finden als Herman ja Toivo¹⁵⁶). In anderen Beschreibungen setzte sich die Gründergruppe aus Arbeitern, Studenten und Intellektuellen rund um Kapstadt zusammen.¹⁵⁷ Auf jeden Fall handelte es sich um eine lose Formierung, die jedoch ein exaktes Programm mit genauen Absichten verfolgte.¹⁵⁸ Toivo ya Toivo zufolge wurde der OPC 1957 für folgende zwei Ziele gegründet: Erstens sollte Südafrika dazu gezwungen werden, Südwestafrika dem „UN Trusteeship Council“ anzuvertrauen. Zweitens sollte das Vertragsarbeitersystem abgeschafft werden.¹⁵⁹

Während dieser Zeit war innerhalb Namibias Sam Nujoma damit beschäftigt, vor allem in Windhoek eine politische Basis unter den Vertragsarbeitern zu etablieren.¹⁶⁰ Für Nu-

¹⁵³ Vgl. Melber, *The National Union of Namibian Workers*, S. 153.

¹⁵⁴ Vgl. Cronje, G./Cronje, S., *The Workers of Namibia*, S. 72.

¹⁵⁵ Vgl. Katjavivi, *The development of anti-colonial forces in Namibia*, S. 568.

¹⁵⁶ Katjavivi, *The development of anti-colonial forces in Namibia*, S. 568.

¹⁵⁷ Vgl. Bauer, *Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996*, S. 30f.

¹⁵⁸ Vgl. Peltola, *The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence*, S. 99.

¹⁵⁹ Vgl. Bauer, *Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996*, S. 30f.

¹⁶⁰ Vgl. Bauer, *Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996*, S. 30f.

joma waren das sklavenähnliche Vertragsarbeitersystem und die Passgesetze das Schlimmste an der südafrikanischen Kolonialherrschaft. Seine Bestrebungen waren es, den Tribalismus zu zerstören und die weiße Kolonialherrschaft loszuwerden. Der erste Schritt in Richtung einer eigenen Nation war für ihn die Gründung einer nationalen Organisation, die alle unterschiedlichen ethnischen Gruppen, Kulturen, Sprachen und Traditionen in einem Land vereinen sollte. Die Befreiung des Landes sollte wichtiger sein als die Unterschiede zwischen den Menschen.¹⁶¹

1958 wurde Toivo ya Toivo schließlich wegen seiner politischen Aktivitäten nach Namibia abgeschoben und ins Ovamboland verbannt. Er hatte einen Brief an die Vereinten Nationen geschickt und ihnen ein Tonband zukommen lassen, auf welchem die Notlage der namibischen Vertragsarbeiter beschrieben wurde. Er bat damit die UN, Verantwortung gegenüber den Menschen, in dem von Südafrika regierten Mandat, aufzunehmen.¹⁶²

Nujoma hatte schon viel von Toivo ya Toivos Mobilisierungsarbeit gehört. So kam es, dass Nujoma, nach dessen Abschiebung in den Norden Namibias, die Geschäfte der OPC übernahm und sie am 19. April 1959 als „**Ovamboland People’s Organisation**“ (**OPO**) neu gründete.¹⁶³ Sie wurde gemeinsam von ihm und anderen wie Jacob Kuhangua und Louis Nelengani geführt. Im Speziellen setzten sie sich dabei für die Vertragsarbeiter aus dem Ovamboland ein, die unter den schlechtesten Bedingungen litten.¹⁶⁴ Denn trotz ihres Anspruchs als nationale Organisation war ihr erstes großes Ziel immer noch ein Ziel für die Arbeiter, nämlich die Abschaffung des Vertragsarbeitersystems. Darüber hinaus verfolgten sie das Ende der südafrikanischen Kolonialadministration und die Stellung von Südwestafrika unter UN-Treuhanderschaft.¹⁶⁵ „Thus we combined the goals of independence, democracy and the end to the slave Contract system and unity of the South West African people.“¹⁶⁶

Die Inspirationsfigur schlechthin für Nujoma und seine Bewegung war der Herero Chief Hosea Kutako. Chief Hosea Kutako hatte sich bereits 1904-07 im Krieg gegen die Deutschen für das Gebiet eingesetzt und sich ebenfalls den weißen Südafrikanern widersetzt. Nujoma beschreibt Chief Hosea Kutako in seiner Autobiografie als den „Vater

¹⁶¹ Vgl. Nujoma, *Where others wavered*, S. 46ff.

¹⁶² Vgl. Peltola, *The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence*, S. 100f.

¹⁶³ Vgl. Nujoma, *Where others wavered*, S. 54.

¹⁶⁴ Vgl. Katjavivi, *The development of anti-colonial forces in Namibia*, S. 568.

¹⁶⁵ Vgl. Nujoma, *Where others wavered*, S. 47ff.

¹⁶⁶ Nujoma, *Where others wavered*, S. 56.

der modernen südwestafrikanischen Politik“, da er sich für die Aufhebung tribaler Hemmnisse einsetzte. Er unterzeichnete gemeinsam mit dem Nama Chief Samuel Witbooi und mit dem Präsidenten der OPO, Sam Nujoma selbst, eine Petition an die UN. Das war wichtig, weil die Chiefs im nördlichen Landesteil bis dahin mit den Weißen kollaborierten und somit Bemühungen das Vertragsarbeitersystem abzuschaffen, zunichte gemacht hätten.¹⁶⁷

Die Organisatoren der OPO begannen Mitgliedskarten zu verteilen und versuchten auch außerhalb von Windhoek attraktiv zu werden.¹⁶⁸ Die Mitgliedschaft an der OPO weitete sich in Namibia schnell aus. Ihre Vertreter warben in den Minen und Fabriken bei den Vertragsarbeitern um Unterstützung. In Walvis Bay wurden einige tausend, also fast die Mehrheit der Vertragsarbeitskräfte, Mitglied. Die Zweigstelle hier war aufgeteilt auf Unterkunfts Komitees. In den Unterkünften gab es in regelmäßigen Intervallen Treffen mit den Delegierten der OPO. Trotz der Bedrohung durch die Arbeitgeber und die Polizei wuchsen die einzelnen Komitees und Zweigstellen zu effektiven Mobilisationsinstrumenten heran.¹⁶⁹ So konnte neben Walvis Bay auch in Tsumeb eine starke Zweigstelle der OPO errichtet werden. Nujoma war seinen eigenen Angaben zufolge nämlich äußerst geschickt darin, ohne die notwendigen Pässe im Land herumzureisen und Arbeiter zu organisieren. Er hatte früher für die Eisenbahn gearbeitet, weshalb er ihr Verkehrsnetz besonders gut kannte. Mithilfe von Nachtzügen und Verkleidungen als Priester kam er unerkannt durch das Land.¹⁷⁰

Nachdem auch schon Toivo ya Toivo im Ovamboland unter Hausarrest gesetzt wurde und damit als Organisator der Arbeiterbewegung abhanden kam, ging im März 1960 auch noch Sam Nujoma ins Exil. Die Aktivitäten der OPO kamen somit zum Stillstand.¹⁷¹ Das Überleben der OPO hing bis dahin besonders stark an den Aktivitäten ihrer Führer, die nicht gewählt worden waren, sondern durch ihre Tätigkeiten Prominenz erlangt haben.¹⁷²

Blutig niedergeschlagene Proteste und Demonstrationen wegen Zwangsumsiedlungen der Schwarzen in Windhoek in das unbeliebte Katutura waren der Auslöser für eine

¹⁶⁷ Vgl. Nujoma, *Where others wavered*, S. 46ff.

¹⁶⁸ Vgl. Bauer, *Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996*, S. 31.

¹⁶⁹ Vgl. Katjavivi, *The development of anti-colonial forces in Namibia*, S. 568.

¹⁷⁰ Vgl. Nujoma, *Where others wavered*, S. 57ff.

¹⁷¹ Vgl. Bauer, *Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996*, S. 32.

¹⁷² Vgl. Peltola, *The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence*, S. 104.

neue Mobilisierungswelle.¹⁷³ Daraus ergab sich, dass die OPO am 19. April 1960 als „**South West Africa People’s Organisation**“ (SWAPO) formell wiederhergestellt wurde. Viele der OPO-Führer, unter anderen Sam Nujoma als Präsident und Jacob Kuhangua als Generalsekretär, wurden in ihren Ämtern wieder bestätigt. Das ursprüngliche Anliegen der SWAPO-Führung in den frühen 1960er-Jahren war der Aufbau nationaler, organisationeller Strukturen und die Beschäftigung mit den Arbeitermissständen im Kontext des breiteren politischen Kampfs.¹⁷⁴ Arbeiter, die schon die OPO unterstützt hatten, übertrugen ihre Unterstützung enthusiastisch auf die SWAPO. Sie erhielt daher eine solide Basis bei den namibischen Arbeitermassen.

Darüber hinaus bekam die SWAPO zusätzlichen Beistand von kirchlichen Kreisen. Mit der Nominierung von Leonard Auala als Kirchenoberhaupt der Evangelisch-Lutherischen Ovambokavango Kirche (ELOK) 1960 und seiner Bestellung zum ersten schwarzen Bischof 1962 veränderte sich die Einstellung der Kirche.¹⁷⁵ Verschiedene Kirchenvertreter begannen sich für die Rechte der Vertragsarbeiter einzusetzen. So verfassten die lutherische, die katholische und die anglikanische Kirche 1967 eine gemeinsame Petition für die Kürzung der Vertragsdauer der Kontraktarbeiter. Sie übergaben diese dem „High Commissioner“ in Windhoek sowie dem Sekretariat des „Minister of Bantu Affairs“ in Pretoria. Der Vorschlag, die Arbeitsperiode auf sechs Monate zu kürzen, wurde dann aber abgelehnt.¹⁷⁶ Trotz dieses gescheiterten Einsatzes kam die Haltung der Kirche gegenüber den Arbeitern den Bestrebungen der SWAPO zugute und stärkte sie in ihren Vorhaben.

Die breite Unterstützung wurde nämlich wichtig, um die schwierigen Unterdrückungsjahre von Südafrika, die in den nächsten zwei Dekaden folgten, zu überstehen. Das Hauptanliegen der SWAPO galt fortan dem Kampf für die nationale Unabhängigkeit in Namibia und der Befreiung der namibischen Bevölkerung von kolonialer Unterdrückung und Ausbeutung. Die Organisation wurde zu einer nationalen Bewegung ausgeweitet, die den antikolonialen Kampf fortführen und weiterentwickeln sollte.¹⁷⁷

Damit bekam auch die Umsetzung der Ziele der SWAPO-Verfassung von 1960 Priorität:

¹⁷³ Vgl. Peltola, *The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence*, S. 105.

¹⁷⁴ Vgl. Bauer, *Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996*, S. 33.

¹⁷⁵ Vgl. Peltola, *The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence*, S. 127.

¹⁷⁶ Vgl. Peltola, *The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence*, S. 112.

¹⁷⁷ Vgl. Katjavivi, *The development of anti-colonial forces in Namibia*, S. 570.

1. *„To establish a free, democratic government in South West Africa, founded upon the will and participation of all the people;*
2. *Unification of all peoples of South West Africa into a cohesive representative national political organisation, irrespective of their race, religion or creed;*
3. *The achievement of complete independence for South West Africa and the removal of all forms of oppression such as apartheid laws, the contract system, Bantu education, and the introduction of universal adult suffrage and the direct democratic representation of all the inhabitants of South West Africa in all the organs of Government;*
4. *Reconstruction of the economic, educational and social foundations which will support and maintain the real African independence which our people desire.*¹⁷⁸

Die Betrachtung der Zielsetzungen vermittelt den Willen und die Vorgabe der SWAPO sich um alles und um alle kümmern zu können. Die starke Betonung des Kollektivs („all the people“, „all the inhabitants“, „democratic“) macht offensichtlich, dass niemand aus rassistischen Gründen ausgeschlossen werden sollte. Die Wahl und die Häufigkeit von Worten wie „independence“, „free“, oder „national“ zeigt die Vehemenz, mit der sie das Ziel der Eigenständigkeit erreichen wollte. Sie wollte sich für die Vereinigung und Rechte aller Bevölkerungsgruppen einsetzen. Das bedeutete aber gleichzeitig, dass die Verfassung nicht explizit auf die Arbeiterklasse ausgerichtet war. Zugeständnisse an die Arbeiter wurden betreffend der Abschaffung des Kontraktarbeitssystems und dem Neuaufbau der Wirtschaft gemacht, jedoch spielten sie neben anderen Zielen nur eine untergeordnete Rolle.

Die SWAPO-Stammmannschaft (noch von der OPO) arbeitete fleißig daran, für ihre Pläne unter den Namibiern Unterstützung zu sammeln. Das war nicht immer einfach, da sie einer ständigen Bedrohung und Inhaftierung von einer Sonderpolizeieinheit ausgesetzt waren. Die ständigen Kautionskosten reduzierten das bereits limitierte Organisationsbudget drastisch. SWAPO-Aktivisten fuhren durch das ganze Land, wo sie öffentliche Treffen veranstalteten. Dabei wollten sie junge Mitstreiter anwerben und finanzielle Unterstützung lukrieren. Sie versuchten ständig der Polizei zu entkommen. 1966 begann der bewaffnete Kampf in Namibia. Dabei wurden über 200 SWAPO Aktivisten inhaftiert oder ins Exil getrieben. *Toivo ya Toivo* wurde gemeinsam mit anderen für die Ver-

¹⁷⁸ SWAPO Constitution, 1960 In: Katjavivi, The development of anti-colonial forces in Namibia, S. 570.

letzung des „Terrorism Act“ von 1967 zu 20 Jahren Haft auf „Robben Island“ verurteilt. Der „Terrorism Act“ wurde dafür rückwirkend gültig gemacht. Die nächsten Jahre konzentrierte sich der Widerstand wegen der reichlichen Schikanen im Land hauptsächlich um die nationalistischen Bewegungen außerhalb des Landes.¹⁷⁹ Trotzdem ließ sich die SWAPO auch in Namibia selbst nicht komplett unterdrücken. Sie konnte ihre internen Strukturen immer erhalten und die Mobilisierungstätigkeit fortsetzen.¹⁸⁰ Bis 1971 blieb sie eine effektive, nationale, politische Organisation mit Vertragsarbeitern als ihre konsequente und militante Basis. Durch ihre Strukturen erhielten die Arbeiter Zugang zu einer andauernden Tradition von revolutionärem Denken und Erfahrung, zu Organisations- und Kommunikationsressourcen und zu Führerschaft, besonders am „grass roots level“.¹⁸¹ Ihren eigenen Angaben zufolge errichtete die SWAPO 1970 im Exil mit der „National Union of Namibian Workers“ (NUNW) auch eine der ersten Gewerkschaften. Von Seiten der SWAPO wurde häufig behauptet, dass diese innerhalb Namibias aktiv war. Umfragen bei Arbeitern ließen aber eher darauf schließen, dass sie zu diesem Zeitpunkt quasi nur auf dem Papier bestand. Die ersten regen generalgewerkschaftlichen Versuche, also branchenübergreifende Gewerkschaftsstrukturen, begannen erst 1977 mit der „Namibian Workers‘ Union“ (NAWU).¹⁸² (Ausführlichere Informationen dazu folgen weiter unten.) Daraufhin weist ferner die veränderte Zielsetzung der SWAPO. Der ursprüngliche Widerstand gegen das Vertragsarbeitersystem, welchen die frühe SWAPO von der OPO übernahm, wurde verbreitert in einen Widerstand gegen die Besetzung des Landes und dem Kampf für die Befreiung und Unabhängigkeit. Somit waren ihre begrenzten Ressourcen im Exil wahrscheinlich nicht ausreichend für das Vortreiben der gewerkschaftlichen Bewegung.

Die Entwicklung von der OPC zur OPO und schließlich zur SWAPO lässt prägnante Veränderungen in den Zielsetzungen dieser Zusammenschlüsse erkennen. Bei der OPC standen eindeutig noch die Vertragsarbeiter im Vordergrund. Das Hauptziel war die Abschaffung des Vertragsarbeitersystems. In diesem Sinne war die OPC vom Grundgedanken her einer Gewerkschaft sehr ähnlich. Eine Andeutung, dass sie aber nicht als Gewerkschaft, sondern eher als nationalistische, politische Bewegung angesehen wer-

¹⁷⁹ Vgl. Bauer, Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996, S. 32f.

¹⁸⁰ Vgl. Katjavivi, The development of anti-colonial forces in Namibia, S. 578.

¹⁸¹ Vgl. Moorsom, Underdevelopment, Contract Labour and Worker Consciousness in Namibia, SS. 80f.

¹⁸² Vgl. Bauer, Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996, S. 52.

den kann, ist die Tatsache, dass sie sich neben dem Einsatz für die Vertragsarbeiter bereits für eine Ende der Herrschaft von Südafrika über Südwestafrika, durch die Aufnahme von Südwestafrika in den Treuhandrat der UN, einsetzte. Zur Erreichung dieses Zieles setzte die OPC besonders stark auf die Kooperation mit der UN. Auch die politischen Ziele der OPO stimmten überwiegend noch mit den Bedürfnissen der Arbeiter überein. Die Zielsetzung wurde nun aber explizit um die Erreichung der Unabhängigkeit erweitert. Nujoma selbst erklärte, dass die OPO keine Gewerkschaft war, sondern eine politische Partei, die sich aber neben dem Streben nach Unabhängigkeit für die Interessen der Arbeiter einsetzte. Die Taktik der OPO war dabei aber nicht die Kooperation mit den Firmenmanagements, um die Probleme der Arbeiter direkt zu besprechen. Stattdessen wollte sie durch die Zusammenarbeit mit der UN in New York die Weltgemeinschaft von den Ungerechtigkeiten unter denen die Namibier und speziell die schwarzen Arbeiter litten, in Kenntnis setzen. Diese Vorgehensweise wurde immer wieder kritisiert. Viele Arbeiter kannten den Unterschied zwischen einer Gewerkschaft und einer politischen Bewegung nicht. So waren sie von der Organisation oft enttäuscht, da sie sich zwar als Stimmer der Arbeiter ausgab, jedoch keine Aktionen auf Firmenebene durchführte.¹⁸³ Im Gegensatz zur OPC und zur OPO zeigte sich bei der SWAPO schon eindeutig, dass es sich hier um eine politische Partei handelte, bei der die Arbeiter zwar einen tragenden Teil ausmachten, doch dass sie auf keinen Fall als Ersatz für eine Gewerkschaft dienen konnte. Die Ziele haben sich dafür schon zu weit von den Bedürfnissen der Arbeiter entfernt und die SWAPO hat sich nun zu einer Befreiungsorganisation entwickelt.

4.3 Der erste große Streik 1971-1972

Der Widerstand gegen die südafrikanische Herrschaft wuchs seit Ende der 1960er-Jahre, Anfang der 1970er-Jahre besonders rasch. Die Unterdrückung der SWAPO, lange Gerichtsverfahren und der „anti-terrorism act“ verstärkten die Entschlossenheit der Leute, für ihre Unabhängigkeit zu kämpfen, nur noch mehr. 1971 wurden schließlich die Rechte der Namibier von der Internationalen Gemeinschaft anerkannt.¹⁸⁴ Nach den Vereinten Nationen im Jahr 1966 bestätigte 1971 nun auch der Internationale Gerichts-

¹⁸³ Vgl. Peltola, *The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence*, S. 99ff.

¹⁸⁴ Vgl. Katjavivi, *The development of anti-colonial forces in Namibia*, S. 572f.

hof die Illegalität der südafrikanischen Präsenz in Namibia.¹⁸⁵ Das Urteil des Internationalen Gerichtshofs war ein historisch wichtiges Ereignis für Namibia. Es stärkte den Befreiungskampf im Land und international. Eine neue Phase der Massenmobilisierung begann. Demonstrationen folgten im ganzen Land und auf allen Ebenen.¹⁸⁶ Besonders vorrangig waren Streiks an Schulen, die sich gegen die Unnachgiebigkeit der südafrikanischen Regierung wandten, weil diese das Urteil des Internationalen Gerichtshofs und die UN-Resolution ablehnten. Viele der Schüler waren bereits Mitglied der „SWAPO Youth“. Sie weiteten ihre Handlungen aus, indem sie die Arbeiter in ihren Unterkünften besuchten und versuchten, ihre Ziele der nationalen Befreiung mit dem Arbeiterkampf zu verbinden.¹⁸⁷ Das Resultat der Kollaboration war der landesweite Streik, den die namibischen Arbeiter 1971-72 anzettelten.¹⁸⁸ Schüler und Studenten halfen dabei, Teilnehmer für den Streik zu mobilisieren. Sie versendeten daher im ganzen Land Briefe an mögliche Streikgefährten. Peltola geht davon aus, dass der Streik spontan entstanden ist, weil es keine schriftlichen Dokumente über kollektive Forderungen von streikenden Arbeitern vor Ausbruch des Streiks gibt.¹⁸⁹ Ein gegensätzliches Bild erzeugen jedoch die bewegenden Schilderungen vom Vorfeld des Streiks aus John Ya-Ottos Autobiografie. John Ya-Otto war gerade aus dem Gefängnis in Pretoria freigelassen worden, wo er wegen seines Einsatzes für die Befreiungsbewegung SWAPO inhaftiert war.¹⁹⁰ Die Tage nach seiner Haftentlassung im Februar 1969 zogen an Ya-Otto vorbei, ohne ein Gefühl für die Zeit zu haben. Das Zeitgefühl hatte er im Gefängnis verloren und seine Situation als Arbeitsloser ließ diesen Zustand weiterhin andauern. Seine Anstellung als Lehrer wurde ihm von den Behörden nach nur einer Woche wieder gekündigt. Er verbrachte die Tage in ‚Jobeck’s Café‘. Dort ließ er sich von seinem Freund Jobeck und dessen Familie versorgen, was ihm unangenehm war, doch er hatte keine andere Wahl. Es machte den Anschein, als wäre die SWAPO gerade vom Erdboden verschwunden. Viele der SWAPO-Aktivisten waren inhaftiert, der Rest der Mannschaft war auf das gesamte Land verstreut und die Presse hatte scheinbar ihr Interesse daran verloren. Zwei Jahre später, im März 1971, konnte Ya-Otto wieder eine Arbeit als Lehrer in der kirchlichen Gemeinde finden. An der Situation der SWAPO hatte sich nicht viel geändert, als

¹⁸⁵ Vgl. Landis, *Namibia in the international context*, S. 666.

¹⁸⁶ Vgl. Katjavivi, *The development of anti-colonial forces in Namibia*, S. 572f.

¹⁸⁷ Vgl. Peltola, *The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence*, S. 109.

¹⁸⁸ Vgl. Katjavivi, *The development of anti-colonial forces in Namibia*, S. 572f.

¹⁸⁹ Vgl. Peltola, *The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence*, S. 110.

¹⁹⁰ Vgl. Ya-Otto, *Battlefront Namibia: An autobiography*, S. 72ff.

ein Vertragsarbeiter an ihn herantrat und ihm von der Planung von ‚etwas Großem‘ berichtete. Details, worum es sich dabei handelte, wusste er nicht. Ya-Otto ging davon aus, dass es sich um Demonstrationen an Schulen handeln müsste, da der Internationale Gerichtshof, die südafrikanische Okkupation nun als illegal eingestuft hatte. Der unbekannte Informant erzählte ihm jedoch, dass hier etwas viel Eindrucksvolleres geplant werde, dessen Vorbereitung vielleicht sogar ein Jahr benötigen würde. Die Einschüchterungen der Südafrikaner haben nichts genutzt. Ya-Otto wurde sofort wieder vom Eifer gepackt, sich für die SWAPO einzusetzen. Er informierte einige seiner SWAPO-Freunde über die Tatsache, dass eine unbekannte Aktion in Planung war. Vorerst entschieden sie aber, die Studenten alleine agieren zu lassen. Sie wollten sich erst zu einem späteren Zeitpunkt in die Sache integrieren, da Organisierungstätigkeiten, wegen der südafrikanischen Spione, für sie zu gefährlich gewesen wären. Nach sechs geduldigen Monaten war es soweit. Es war ein Streik, der geplant war. Etwas verunsichert über diese Neuigkeit, ließ sich Ya-Otto von einem Aktivisten aufklären, dass nicht nur ein einfacher Streik in einer Fabrik beabsichtigt war, sondern der Beginn des Umsturzes des Vertragsarbeitersystems.¹⁹¹

Der Ausruf zum Streik der Vertragsarbeiter erfolgte am 13. Dezember 1971. Der Streik dauerte schließlich über zwei Monate und involvierte an die 20 000 Arbeiter aus den unterschiedlichsten Sparten.¹⁹² In einem Land, wo die Organisierung und Gewerkschaftsbildung schwarzer Arbeiter verboten war, stoppten diese ihre Arbeit und brachten Industrie, Landwirtschaft und Hauswirtschaft der Weißen zum Stillstand.¹⁹³

„For the first time in their lives Windhoek’s white population found out how much they relied on blacks. No milk was delivered. There was no fresh bread, no fresh meat or produce in the shops. The foul smell from uncollected rubbish spread from the back lanes in the well-to-do Kasteel suburb, and the unswept streets and pavements lent an appearance of decay to the downtown business district. Trains from South Africa lined up at the railway station but couldn’t be unloaded; retail stores sold out of goods while fruit and vegetables rotted in the warehouses.“¹⁹⁴

Die Organisation und Effektivität des Streiks war bemerkenswert. Das gesamte Kontraktarbeitersystem wurde von den Arbeitern abgelehnt. Sie konnten die Missstände

¹⁹¹ Vgl. Ya-Otto, *Battlefront Namibia: An autobiography*, S. 137ff.

¹⁹² Vgl. Nujoma, *Where others wavered*, S. 194.

¹⁹³ Vgl. Katjavivi, *The development of anti-colonial forces in Namibia*, S. 572f.

¹⁹⁴ Ya-Otto, *Battlefront Namibia: An autobiography*, S. 143.

unter dem südafrikanischen Regime nicht mehr länger tolerieren.¹⁹⁵ Das südafrikanische Regime konnte den Streik nicht verbergen. Die Welt außerhalb wurde auf die Notlage der schwarzen Arbeiter in Namibia aufmerksam gemacht, denn der Generalstreik wurde von der gesamten afrikanischen Bevölkerung unterstützt. Es dauerte noch bis April 1972 bis sich die Situation wieder normalisierte. Mehrere hundert Arbeiter waren auch drei Monate nach dem Streik immer noch nicht am Arbeitsplatz zurück. Dieser größte und längste Streik in der namibischen Geschichte zeigte die mögliche Macht der Arbeiter und ihre Fähigkeit, einen nachhaltigen Kampf für ihre Rechte aufnehmen zu können.¹⁹⁶

4.3.1 Unmittelbare Streikauslöser

- Im Juni 1971 stellte ein Gutachten des Internationalen Gerichtshofs klar, dass Südafrika Namibia illegal okkupierte. Die Herrschaft von Südafrika „highlighted the illegitimacy of colonial rule and the sense of impending change“.¹⁹⁷
- Die Passgesetze wurden seit den 1970er-Jahren verändert. Dokumente wurden nun anstatt mit Fingerabdrücken mit Fotos ausgestattet. Die Fotos machten den Besitzer leichter identifizierbar. Die Möglichkeit, die Dokumente zu fälschen oder zu umgehen, wurde reduziert, was Unmut unter den Arbeitern aufbaute.¹⁹⁸
- Der letztendliche Funke, der den Streik anzettelte, war die Bemerkung von Mr. Jannie de Wet, dem „Commissioner General for the Indigenous Peoples of South West Africa“ am 15. November 1971, wonach Vertragsarbeit keine Form von Sklaverei sei, da die Arbeiter den Vertrag „freiwillig“, ohne irgendeinen Druck eingingen.¹⁹⁹ Dieses Statement wurde für eine Bewusstseinsbildungskampagne benutzt. Es brachte nämlich den Fokus dorthin, dass die Lohnarbeit für die meisten Vertragsarbeiter unverzichtbar war, um zu überleben, und dass sie durch die Regierungspolitik gezwungen waren, ohne Möglichkeit auf dauerhafte Besiedlung am Arbeitsort, zu migrieren.²⁰⁰

¹⁹⁵ Vgl. Katjavivi, *The development of anti-colonial forces in Namibia*, S. 572f.

¹⁹⁶ Vgl. Cronje, G./Cronje, S., *The Workers of Namibia*, S. 79ff.

¹⁹⁷ Cronje, G./Cronje, S., *The Workers of Namibia*, S. 80.

¹⁹⁸ Vgl. Cronje, G./Cronje, S., *The Workers of Namibia*, S. 80.

¹⁹⁹ Vgl. Cronje, G./Cronje, S., *The Workers of Namibia*, S. 80.

²⁰⁰ Vgl. Moorsom, *Underdevelopment, Contract Labour and Worker Consciousness in Namibia*, S. 82.

4.3.2 Die Forderungen der Streikenden

Die Ziele des Streiks waren weitreichend. An vorderster Stelle standen der Umsturz des gesamten Vertragsarbeitersystems und die Abschaffung der Passgesetze. Die Streikenden waren sich im Klaren darüber, dass ihre derzeitigen Bedingungen eine Form von Sklaverei darstellten, in der Arbeiter in der Tat gekauft und verkauft wurden. Ihre Missstände wurden in einem zirkulierenden Pamphlet dargestellt und auf einem Massentreffen am 10. Jänner 1971 von Arbeitern, die ihren Arbeitsplatz verlassen hatten und ins Ovamboland zurückgekehrt waren, bestätigt.²⁰¹

Die Forderungen der Streikenden:

- Die Abschaffung des Vertragsarbeitersystems. Die Freiheit für Arbeiter, ihre Anstellung selbst zu wählen und sie ohne polizeiliche Intervention verändern zu können.
- Die Freiheit, Ehefrauen und Kinder mitnehmen zu können und somit das Familienleben zu erhalten.
- Bezahlung des Lohns nach Leistung und entsprechend der verrichteten Arbeit, ohne Rücksicht auf die Hautfarbe der Person; Lohnraten sollten für alle Jobs spezifiziert werden.
- Ausreichende Bezahlung, damit sich die Angestellten ihre Nahrung und ihren Transport selbst bezahlen können (und nicht auf Gutmütigkeit angewiesen sind).
- Arbeitsämter und Angestelltenbüros überall in den „homelands“ und in jeder Stadt, freies Inserieren offener Stellen, damit die Arbeiter selbst nach einer Arbeit ihrer Wahl suchen können;
- Abschaffung des Passsystems und seine Ersetzung durch Identifizierungskarten.
- Die Regierung soll alle Geschäftstypen erlauben und nicht nur die berüchtigte „Bantu Investment Corporation“ „which is exploiting our people“²⁰².
- Die Regierung soll neue Arbeitsplätze schaffen und Afrikaner bevorzugen, vor allem in den so genannten „homelands“.²⁰³

²⁰¹ Vgl. Cronje, G./Cronje, S., *The Workers of Namibia*, S. 80.

²⁰² Cronje, G./Cronje, S., *The Workers of Namibia*, S. 80.

²⁰³ Vgl. Cronje, G./Cronje, S., *The Workers of Namibia*, S. 80.

4.3.3 Der Verlauf des Streiks

Die Antwort auf den Kommentar von de Wet war ein Streikruf der von Walvis Bay ausging, wo 3200 Vertragsarbeiter, hauptsächlich Ovambos, in den Fischverarbeitungsfabriken tätig waren. Es wurde ein Massentreffen einberufen und ein Stichtag für den Beginn des Streiks festgelegt. Am 13. Dezember, am Montagmorgen, begann der Streik. Um die 6000 Arbeiter in Windhoek weigerten sich zur Arbeit zu gehen und blieben innerhalb des schwarzen Township Katutura außerhalb der Stadt. Nach Angaben der südafrikanischen Regierung streikten zu Spitzenzeiten 13.000 Arbeiter. Inoffizielle Schätzungen gingen jedoch von über 20.000 aus, also fast die Hälfte der gesamten Ovambovertragsarbeiter. Die meisten streikenden Arbeiter wollten wieder ins Ovamboland zurückgeführt werden. Das Streikkomitee stimmte dem zu, noch bevor es Verhandlungen mit den Behörden gab. Die Männer sollten in ihr Land zurückkehren und sich bemühen, Getreide anzubauen, um unabhängig von der Lohnarbeit zu werden. Ironischerweise passte diese Vorgehensweise den Behörden sehr gut. Es war ein Mittel, um die Arbeiter auseinanderzubringen und von den weißen Industriezonen wegzubringen, damit die Gefahr einer offenen Konfrontation gemindert wurde. Spezielle Züge wurden bereitgestellt und brachten an die 13.500 Arbeiter zurück in ihre Heimat im Norden. Es wurden einige Versuche gemacht die streikenden Arbeiter zu ersetzen. Trotz der Einschüchterung durch die Polizei, Unannehmlichkeiten, Nahrungsmittelmangel und der Gefahr von Bußgeldern oder Gefängnis blieben die Arbeiter entschlossen und vereint innerhalb der Unterkünfte von Windhoek, bis sie von den Zügen heimgebracht wurden. Im Norden waren die Maßnahmen gegen die Streikenden drakonisch. Der „Ovambo Legislative Council“, die von Südafrika ernannte indigene Behörde, kündigte am 14. Jänner ihre Entscheidung an, alle öffentlichen Treffen im Ovamboland zu verbieten und die südafrikanische Polizei dazu ermächtigen, Streikende festzunehmen und Strafverfolgungen aufzunehmen. Zu diesem Zeitpunkt waren schon tausende Arbeiter zurückgekehrt und begannen Massentreffen abzuhalten.²⁰⁴ Die Verbreitung der Visionen der Arbeiter hatte Auswirkungen auf die gesamte Ovambogesellschaft. Viele sagten ihre Unterstützung zu, andere begannen weitere Missstände bei den Ovambos in die Diskussion mit einzubringen. (z.B. Die Errichtung des Zauns Richtung Angola, der die notwendige Herdenwanderung unmöglich machte.) Der Arbeiterstreik dehnte sich zu einer Ovamborevolte aus, bei der sie südafrikanische Wanderarbeiter und Kollaborateu-

²⁰⁴ Vgl. Cronje, G./Cronje, S., *The Workers of Namibia*, S. 81ff.

re attackierten.²⁰⁵ Weil die Situation außer Kontrolle geriet, wurde am 4. Februar im Ovamboland durch die Proklamation R17 (1972) der Notstand ausgerufen.²⁰⁶ Die Proklamation R17 verbot Versammlungen, Boykotte sowie staatsfeindliche Äußerungen. Zuwiderhandelnde Personen durften von der Polizei auf unbestimmte Zeit festgenommen werden.²⁰⁷ Im gesamten Ovamboland wurden dafür „Käfige“ oder Konzentrationslager errichtet, um die unter der Notstandsregelung festgenommenen Personen unterbringen zu können.²⁰⁸ Vor allem das Armutssystem, nach der Ausrufung des Notstands, aber auch das Versprechen nach einem Ende des Vertragssystems, brachten den Streik in der Folge zu einem Ende.²⁰⁹ Der Notstandsstatus und damit einhergehende willkürliche Verhaftungen blieben aber bis 1977 aufrecht.²¹⁰

4.3.4 Die Reaktion der südafrikanischen Kolonialadministration

Am 29. Dezember 1971, zwei Wochen nach Streikbeginn, hielt Mr. M. C. Botha, der „Minister of Bantu Administration and Development“ ein Treffen in Pretoria ab, wo beratschlagt wurde, was getan werden sollte. Nach dem Treffen versprach er eine drastische Veränderung im Vertragsarbeitersystem. Die versprochene Initiative begann am 19. Jänner, jedoch ohne dass die Streikenden selbst oder ihre gewählte Vertretung dazu eingeladen wurden. Es wurde eine neue Kollaborationsform zwischen weißen Arbeitgebern und den von Südafrika ernannten Bantustan-Beamten ausgearbeitet, um das Vertragsarbeitersystem zu managen. Die Identifizierung der Ovambo Bantustan Behörde mit dem verhassten Vertrag und seiner Bereitschaft sich der offiziellen südafrikanischen Linie anzupassen, verschärfte die bereits vorhandenen Spannungen zwischen der Bevölkerung und den „chiefs“. Die Hauptpunkte des abgeänderten Systems waren, dass die SWANLA (South West Africa Native Labour Association) abgeschafft werden sollte. In Zukunft sollte eine Anstellung direkt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgehandelt werden, damit es für die Arbeitnehmer leichter werde, die Arbeit zu wechseln. Anstatt der SWANLA sollten in den verschiedenen Regionen Arbeitsämter oder Anstellungsbüros, geführt von den Bantustan Autoritäten, errichtet werden, bei denen

²⁰⁵ Vgl. Peltola, *The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence*, S. 118.

²⁰⁶ Vgl. Cronje, G./Cronje, S., *The Workers of Namibia*, S. 81ff.

²⁰⁷ Vgl. Peltola, *The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence*, S. 118.

²⁰⁸ Vgl. Cronje, G./Cronje, S., *The Workers of Namibia*, S. 81ff.

²⁰⁹ Vgl. Katjavivi, *The development of anti-colonial forces in Namibia*, S. 573.

²¹⁰ Vgl. Peltola, *The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence*, S. 119.

sich Arbeitssuchende registrieren konnten und einer Stelle zugewiesen wurden. Es sollte in einer Bantusprache geschriebene „Vereinbarungen“ – der neue Name für „Vertrag“ – geben, die Details zu Löhnen, Gehaltszusätzen und Einsatzbedingungen enthielten. Diese Bedingungen sollten es den Arbeitern auch erleichtern, den Kontakt mit ihren Familien zu erhalten. Fakt war aber, dass die neue Arbeitsvereinbarung zu allererst die Interessen der südafrikanischen Regierung und der weißen Arbeitgeber reflektierte. Die Zugeständnisse an die streikenden Arbeiter sollten ihnen die Gründe zum Streiken nehmen.²¹¹ Die Forderungen der Streikenden waren im Grunde genommen moderat, Bischof Colin Winter zufolge klangen sie in den Ohren der Weißen aber wie eine „blutige Revolution“.²¹² Aus diesem Grund wurde versucht, auch die Kommunikation zwischen den Streikenden zu manipulieren. Das vom Staat kontrollierte Bantustan Radio Ovambo wurde von der Kolonialadministration dazu benutzt, unter den Arbeitern Unwahrheiten zu verbreiten. Die afrikanischen Sprecher wurden von weißen Beamten kontrolliert, die Bantustansprachen beherrschten. Wenn sie sich nicht an die vereinbarte Informationswiedergabe hielten, wurde die Sendung sofort unterbrochen.²¹³ Die Reaktion der südafrikanischen Kolonialadministration auf den Streik und ihre daraus resultierenden Handlungen können daher als Täuschen und Tarnen beschrieben werden. Sie waren sich bewusst, dass ein Streik in diesem Ausmaß Zugeständnisse erforderte, durch diese Taktik versuchten sie aber, ihren Einfluss und ihre Macht zu erhalten.

4.3.5 Resultate aus dem Streik

Obwohl der Streik also nicht den kompletten, wünschenswerten Umsturz der Arbeitsverhältnisse vollziehen konnte, wurden dennoch einige positive Neuerungen erreicht. Die Löhne und der Mindestlohn stiegen nämlich in einigen Fällen an. Gleichzeitig wurden jedoch mit der Lohnsteigerung andere Privilegien gestrichen. So waren Arbeitgeber nicht mehr verpflichtet ihre Arbeiter mit Kleidung und Bezahlung für die Heimreise auszustatten.²¹⁴ Die Tabelle unten zeigt die kontinuierliche Lohnsteigerung in den namibischen Minen mit einer beinahe Verdoppelung des Lohns ab 1971.

²¹¹ Vgl. Cronje, G./Cronje, S., *The Workers of Namibia*, S. 86f.

²¹² Vgl. Winter, *Namibia*, S. 121.

²¹³ Vgl. Cronje, G./Cronje, S., *The Workers of Namibia*, S. 86f.

²¹⁴ Vgl. Cronje, G./Cronje, S., *The Workers of Namibia*, S. 88.

Abbildung 3: Minimumlöhne in den namibischen Minen 1893-1974

Minimum Wages on the Namibian Mines		
Year	Wage per Shift	Wage per Month
1893	7 1/2 cents	R2,00
1913	9 cents (ave.)	R2,50
1922	7 1/2 cents	R1,95
1946	7 1/2 cents	R1,95
1949	10 cents	R2,60
1954	12 1/2 cents	R3,25
1961	17 1/2 cents	R4,55
1971	33 1/2 cents	R8,69
1973	96 cents	R24,96
1974	112 cents	R29,12

Sources: Gordon, 1975; Report, 1922; Report, 1948; Olivier, 1961; Kane-Berman, 1972.

Quelle: Gordon, Mines, Masters and Migrants, S. 8.

Weiters war besonders die Errichtung eines neuen Arbeitsrekrutierungssystems für neue Anstellungskonstellationen der Arbeiter ausschlaggebend. Damit einhergehende Veränderungen waren ein Anspruch der Arbeiter auf unbezahlte Heimkehrmöglichkeit während der Anbauzeit sowie die Möglichkeit, dass Arbeiter ihren Job, unter der Voraussetzung, dass sie sich an die legale Vorgehensweise hielten, aufgeben konnten. Ein möglicher Vertragsbruch dabei wurde nur mehr als ziviles und nicht mehr als kriminelles Vergehen bewertet. Außerdem durften die Arbeiter einen besser bezahlten Job annehmen, falls sie einen finden konnten.²¹⁵

Die neuen Arbeiterbüros und das neue Arbeiterrekrutierungssystem wurden nun in Form der „Employment Bureaux Regulations“ geregelt. Sie wurden am 30. März 1972 als Proklamation 83 bekanntgegeben und ordneten das Leben der schwarzen Arbeiter außerhalb ihrer Heimat.²¹⁶ Robert Gordon beschreibt die Funktion der „Employment Bureaux Regulations“, die bei ihm unter dem Titel „Labour Bureau Proclamation“ von 1972 laufen, folgendermaßen: Hatte ein schwarzer Arbeiter eine Beschwerde, so musste er diese beim Bantu Arbeitskommissar einbringen. Der Kommissar untersuchte die Beschwerde und wenn er überzeugt war, dass diese gerechtfertigt war, konnte der Vertrag des Arbeiters beendet werden. Anschließend durfte sich dieser beim Arbeitsbüro für

²¹⁵ Vgl. Cronje, G./Cronje, S., *The Workers of Namibia*, S. 89.

²¹⁶ Vgl. Bauer, *Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996*, S. 40.

eine neue Arbeitsstelle bewerben. Wenn der Vertragskündigung sowohl vom Arbeiter als auch vom Arbeitskommissar zugestimmt wurde, musste der Arbeiter sofort in sein Heimatland zurückkehren und sich innerhalb von 72 Stunden beim Arbeitsbüro als Arbeitssuchender registrieren lassen.²¹⁷ Diese Zugeständnisse waren aber alle mit bürokratischen Hürden und Regelungen verbunden. Arbeiter, die ihren Vertrag einmal brachen, wurden auf eine schwarze Liste der Arbeiterbüros gesetzt. Für sie wurde es unmöglich, sich nach besseren Jobs umzusehen.²¹⁸ Das übergeordnete Ziel der Bewegungsfreiheit für Arbeiter und ihre Familien wurde ebenfalls nicht erreicht.²¹⁹ Das erneuerte Arbeitsrekrutierungssystem blieb also, wie es besonders der folgende Kommentar eines Beobachters verdeutlicht, in seiner Essenz fast unverändert:²²⁰

„Above all, while there was much cosmetic tinkering („masters“ and „servants“ became „employers“ and „employees“, „compounds“ were renamed „hostels“, „deserters“ were mitigated into merely „absconders“, and the „Ovambo native tribes“ were constitutionally transmigrated into the „Ovambo“ and „Kavango Bantu nations“) migrant workers were not permitted to settle permanently at their places of employment, could still not be accompanied by their wives and families, and still had to live in „men-only“ compounds.” “Increased police pass raids, new „control gates“ on compounds, and new photo-identity documents made it possible for the authorities to enforce the pass and migrant system more efficiently than before. In short, there was no abolition of the migrant labour system, merely an updating of it and a “new name for wire”.”²²¹

Auch wenn die unmittelbaren Ergebnisse des Streiks nur minimale Veränderungen für die Arbeiter mit sich brachten, so war er langfristig gesehen ein großer Aufstand, der zeigte, dass es möglich sein kann, die eigene Entwicklung mitzubestimmen und mitzugestalten. Denn die größten Auswirkungen hatte der Streik auf die Arbeiter selbst. Er steigerte den Kampfgeist und das Selbstvertrauen der schwarzen Bevölkerung. Er machte den Weißen klar, dass eine Art von konstitutionellem Wandel kommen musste.²²² Im In- und Ausland enthüllte der vereinte Widerstand auf nationaler Basis die Verwundbarkeit des Apartheidsregimes.²²³ Zuspruch erhielt die Streikfront überdies von vielen Akteuren der Weltgemeinschaft. Der Sicherheitsrat der Vereinten Nationen verurteilte

²¹⁷ Vgl. Gordon, Mines, Masters and Migrants, S.16.

²¹⁸ Vgl. Cronje, G./Cronje, S., The Workers of Namibia, S. 89.

²¹⁹ Vgl. Bauer, Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996, S. 40.

²²⁰ Vgl. Cronje, G./Cronje, S., The Workers of Namibia, S. 86f.

²²¹ Cronje, G./Cronje, S., The Workers of Namibia, S. 89.

²²² Vgl. Cronje, G./Cronje, S., The Workers of Namibia, S. 89.

²²³ Vgl. Peltola, The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence, S. 120.

die repressiven Maßnahmen gegen die afrikanischen Arbeiter in Namibia scharf. Er forderte die Regierung Südafrikas auf, jedes Arbeitssystem, welches in Konflikt mit der Deklaration der Menschenrechte steht, aufzugeben. Der Rat der Vereinten Nationen für Namibia äußerte sich als Unterstützer der Streikenden. Ausländische Firmen in Namibia wurden aufgefordert, keine Vertragsarbeit durchzuführen. Der mächtige „Trades Union Congress“ (TUC) in Großbritannien drückte seine Solidarität aus.²²⁴

Der Streik machte zum ersten Mal öffentlich deutlich, dass es notwendig war, in Namibia Gewerkschaften für schwarze Arbeiter zu errichten. Die einzige Option sich auszudrücken, war für die Arbeiter der Streik, da sie keine Gewerkschaften hatten, um ihre Missstände darzustellen.²²⁵ Es war keine permanente Gewerkschaftsorganisation vorhanden, die die Arbeiter täglich vertreten konnte. Es gab aber auch keine nationalen Führer im Land, die Fortschritte diesbezüglich koordinieren konnten oder die Verantwortung für Entscheidungen tragen konnten.²²⁶ Die Bildung von Gewerkschaften war wünschenswert, da erst durch ihre Kontrollfunktion eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen ermöglicht worden wäre. Die Ovamboarbeiter waren nämlich mit ihrer Situation weiterhin nicht zufrieden. Sie lehnten es zum Beispiel ab, von Lastautos transportiert zu werden und forderten stattdessen Busse oder Taxis. Sie waren mit ihrer Verpflegung unzufrieden. Sie verweigerten medizinische Untersuchungen und verlangten höhere Löhne. Trotzdem zeigten die Arbeitgeber weiterhin kein Interesse an den Forderungen der Arbeiter. Um die Unzufriedenheit bei den Arbeitern abzuwehren, installierten viele Firmen eigene Einrichtungen wie beispielsweise „liaison committees“, die die Arbeiter zu Rate ziehen sollten.²²⁷ Diese Liaisonsformen sollten nicht vorhandene Gewerkschaften ersetzen. Arbeiterbeschwerden sollten so durch die „liaison“-Komitees (bzw. auch „works“-Komitees genannt), an das Management herangetragen werden können.²²⁸ Ein Arbeiter in Walvis Bay kommentierte dazu:

²²⁴ Vgl. Peltola, *The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence*, S. 119.

²²⁵ Vgl. Bauer, *Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996*, S. 43.

²²⁶ Vgl. Peltola, *The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence*, S. 122.

²²⁷ Vgl. Bauer, *Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996*, S. 41ff.

²²⁸ Cronje, G./Cronje, S., *The Workers of Namibia*, S. 74.

„They have started in the factories to establish works committees, liaison committees and so forth. But if you really look at it, it's just to avoid trade unions being established. The works committees and liaison committees, they in fact do not have much power. They can only recommend, and then always it is that this matter will be taken up. But it's only to postpone the problem.“²²⁹

War dem Management ein Thema nicht recht, so konnten sie ein Veto einlegen und die Diskussion darüber stoppen.²³⁰ Die Arbeitgeber versuchten also ganz unverkennbar die immer größer werdende Nachfrage nach Gewerkschaften durch die Errichtung von „liaison“-Komitees ruhig zu stellen.

Nach und nach wurde die Notwendigkeit von Gewerkschaften von verschiedenen Seiten kommentiert. Im Juni 1972 trat Enno Harms, der Präsident der Windhoek Handelskammer, bei der jährlichen Generalversammlung für die Organisierung der Ovambo-Arbeiter in Gewerkschaften ein. Da die Arbeiter nicht in repräsentativen Gewerkschaften organisiert waren, gab es keine Körperschaft mit der die Arbeitgeberorganisationen verhandeln konnten. Harms war der Meinung, dass die Ovamboregierung nicht als passender Verhandlungspartner für Arbeiterinteressen angesehen werden konnte. Gleichzeitig spürte man in Namibia auch den Einfluss der südafrikanischen Hauptstadt. Die südafrikanische Handelskammer fand das Arbeitsrecht und die Beziehung zwischen Angestellten oder Management und Gewerkschaften wichtig. Sie erkannten an, dass sie ohne die Bantu niemals die ökonomischen Ziele erreichen können.²³¹ Im momentanen Zustand reichte die Bildung der Bantu jedoch noch nicht aus, um mit der Weiterentwicklung der Produktionsmethoden mithalten zu können.²³² Die Wirtschaft Südafrikas erzielte immer weniger Gewinne aus der ungebildeten Arbeitskraft. Stattdessen erforderte sie nun spezielle Fähigkeiten und Erfahrungen, die nötig waren, um auf dem Weltmarkt konkurrieren zu können.²³³ Das bedeutete, dass im Grunde nicht nur die Arbeiter eine Veränderung ihrer Arbeitsverhältnisse forderten, sondern auch der Wettbewerb am Weltmarkt forderte neuerdings eine solche. Die „International Labour Organisation“ (ILO) hatte besondere Bedenken wegen des Mangels an Gewerkschaftsrechten in Namibia. Der Bericht einer „Ad Hoc Working Group of Experts of the Commission

²²⁹ Cronje, G./Cronje, S., *The Workers of Namibia*, S. 74.

²³⁰ Vgl. SWAPO, *To be born a nation*, S. 270.

²³¹ Vgl. Bauer, *Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996*, S. 43f.

²³² Vgl. Peltola, *The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence*, S. 167.

²³³ Vgl. Peltola, *The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence*, S. 121.

on Human Rights“ im Februar 1973 kam zu dem Ergebnis, dass die Absenz von Gewerkschaftssystemen das Hauptmerkmal des namibischen Arbeitsrekrutierungssystems ist. Sie empfahlen daher Wege und Mittel zu finden, mit denen Gewerkschaftsrechte „sachlich und legal“ angewendet werden konnten. Zu dieser Zeit waren Gewerkschaften für Arbeiter aber keine Möglichkeit. Die oben schon beschriebene „Wage and Industrial Conciliation Ordinance“ von 1952 schloss schwarze Arbeiter an der Teilnahme an Gewerkschaften aus. Das legale Umfeld für Gewerkschaften änderte sich erst 1978. Auch das Klima zu weißen Gewerkschaften war damals sehr feindlich. Francois Adonis, der Präsident der „Local Authorities Union of Namibia“ (LAUN) meinte:²³⁴

„When SWAMSA [South West Africa Municipal Staff Association, predecessor to LAUN] started in 1969, trade unions were not very acceptable in society. Municipalities thought of us as communists, really. Some of our previous leaders had to disguise themselves when they wanted to go into certain communities – and they were white guys.“²³⁵

Der in diesem Kapitel dargebrachte Streik von 1971-1972 konnte noch keine großen, legalen Änderungen und Verbesserungen für die Arbeiter erzielen, er war aber ein wichtiger Anstoß, um eine noch im Untergrund tätige Gewerkschaftsbewegung überhaupt anzufachen. Wie sich diese entwickelte, wird im nächsten Kapitel genauer erläutert.

4.4 Entwicklungen nach dem großen Streik

In diesem folgenden Kapitel, das insbesondere den Zeitraum von 1972-1980 bearbeitet, wird analysiert, wie in einem immer noch von außen regierten Namibia eine Gewerkschaftsbewegung entstehen konnte. Dabei ist es wichtig aufzuklären, wer die Akteure dieser Gewerkschaftsbewegung waren und welche politischen Parteien dabei eine Rolle gespielt haben. Es gab unterschiedliche Bestrebungen, Gewerkschaften zu gründen, einerseits im Inland, andererseits im Exil. Eine weitere Komponente um die Entstehung der Gewerkschaftsbewegung zu verstehen ist daher, herauszufinden, welche Konzeptionen im Inland und im Exil entstanden sind und wie die Kooperation zwischen diesen Versuchen abgelaufen ist. Weiters soll untersucht werden, wie die politischen Rahmenbedingungen sich in diesem Zeitabschnitt verändert haben, welche Hindernisse der Gewerkschaftsbewegung gestellt wurden und welche Änderungen sich auf rechtlicher

²³⁴ Vgl. Bauer, Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996, S. 44.

²³⁵ Bauer, Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996, S. 44.

Ebene vollzogen haben. Am Ende dieses Kapitels soll klar sein, wie die Manifestierung der Gewerkschaftsbewegung in der Bevölkerung erfolgt ist.

4.4.1 Aufruhr der Arbeiter

Nach dem großen Streik von 1971-72 blieb es rund um die Arbeiter in Namibia nicht mehr still. Zwischen 1972-74 standen unzählige Streiks an der Tagesordnung. Die Mobilisierung von schwarzen Arbeitern führte zu mindestens 70 Streiks in diesem Zeitraum. Sie fanden in allen Wirtschaftssektoren statt, im Bergbau, in der Fischerei, auf den Farmen und bei den Hausangestellten. Die Front der schwarzen Arbeiter war also auf keinen Fall passiv. Da sie sich nicht an die Managementlinie anpassen wollten, riskierten viele der Arbeiter ihre Deportation oder die Auflistung auf schwarzen Listen. Inspiriert von der Massensolidarität und dem politischen Bewusstsein, das der Generalstreik in ihnen geweckt hat, richtete sich der gesamte Vertragsarbeiterapparat gegen das zentrale Kontrollinstrument, nämlich die Passgesetze. Sie wurden aber erst später, 1977, teilweise aufgehoben. Der Preis für den Widerstand war dagegen hoch. Die Arbeiter lebten mit dem ständigen Risiko von Armut und Hungersnot, falls sie einmal auf die schwarze Liste gesetzt wurden. Sie waren der ständigen Brutalität der südafrikanischen Polizei ausgesetzt. So wurden beispielsweise bei einer Razzia im April 1975, die zum Ziel hatte, Personen ohne nötige Ausweisdokumente aufzuspüren, in einer Unterkunft in Katutura fünf Arbeiter getötet, 13 verletzt und 296 wegen öffentlicher Gewalttätigkeit festgenommen. Dennoch ließen sich die Arbeiter nicht von ihrem Widerstand abbringen.²³⁶

4.4.2 Die SWAPO und die NUNW

Die vielen kleinen Streiks und das gestärkte Arbeiterbewusstsein brachten besonders die Tätigkeiten der SWAPO wieder auf den Plan. Sie nahm die Stimmung, die unter den Arbeitern herrschte, auf und nutzte diese zur Umsetzung ihrer eigenen Ziele (siehe S. 53). Dabei war es für die SWAPO besonders hilfreich, dass sie ihre Wurzeln tief im Vertragsarbeitersystem hatte, welches den ökonomischen Kern der Apartheid in Namibia bildete. In ihren Anliegen wurde sie außerdem von der Tatsache gestärkt, dass sie seit 1973 von der UN-Generalversammlung als nationale Befreiungsbewegung und au-

²³⁶ Vgl. SWAPO, *To be born a nation*, S. 267.

thentischer Repräsentant der namibischen Bevölkerung anerkannt wurde. Im Dezember 1976 wurde die Anerkennung exklusiv der SWAPO überlassen. Die SWAPO bekam einen vollen Beobachterstatus in der Generalversammlung und Teilnahmerechte in allen UN-Organen. Diese Position wurde von anderen Stellen (z.B. Britische Regierung) niemals voll akzeptiert. Für die Arbeiter selbst konnte die Kooperation mit der SWAPO aber heikle Folgen haben. Wenn jemand als der SWAPO zugehörig bekannt wurde, wurde er von den Arbeitsbehörden vorgemerkt. Es wurde von einem Arbeiter auch berichtet, dass der Arbeitsbeamte eine „schwarze Liste“ von allen Arbeitern besaß, die daheim oder in der Polizeizone Agitatoren oder Unruhestifter waren oder hätten sein können. Für solche „aufgelisteten“ Personen gab es schlicht und einfach keine verfügbare Arbeit. Arbeiter, die auf der Liste notiert waren, mussten andere Strategien wie „Identitätswandel“ benutzen um eine Anstellung zu erhalten. Viele schwarze Arbeiter, die die SWAPO unterstützt haben, hatten wegen der Bedrohung Angst, dies öffentlich zu sagen.²³⁷ Bei ihren Bestrebungen sich angesichts ihrer eigenen Anliegen mit den Arbeitern zu verbünden, versuchte die SWAPO sich auf gewerkschaftliches Terrain einzulassen.

Wie schon weiter oben (S. 54) angemerkt wurde, rühmte sich die SWAPO, bereits im Jahr 1970 eine erste Gewerkschaft in Namibia errichtet zu haben.²³⁸ In der Literatur findet man auch des Öfteren Informationen über eine frühe „National Union of Namibian Workers“ (NUNW). Die Autoren sind jedoch unschlüssig darüber, ob man diese Versuche wirklich als gewichtig einordnen kann. Peltola berichtet, dass die SWAPO bereits zwei Jahre vor dem Streik von 1971-72 in Tanga, in Tanzania, einen Konsultativkongress abgehalten hat. Auf dem Kongress wurde die Organisierung der SWAPO umstrukturiert. Es entstanden einige neue Parteidepartements sowie eine eigene Arbeitsabteilung. Obwohl in den Kongressdokumenten keine Erwähnungen über die Bildung von Gewerkschaften zu finden sind, wird behauptet, dass es Gespräche über die Gründung einer Generalgewerkschaft für Arbeiter, die aus den unterschiedlichsten Branchen in Namibia stammen sollten, in Form der NUNW gegeben habe.²³⁹ Nach Bauer organisierte die SWAPO im Exil, wo keine Arbeiter waren, zumindest am Papier eine derartige Gewerkschaft. Das genaue Gründungsdatum der NUNW soll der 24. Ap-

²³⁷ Vgl. Cronje, G./Cronje, S., *The Workers of Namibia*, S. 101ff.

²³⁸ Vgl. Bauer, *Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996*, S. 52.

²³⁹ Vgl. Peltola, *The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence*, S. 113f.

ril 1970 gewesen sein. Ihr erster Geschäftsführer soll Solomon Mifima gewesen sein und der Vize-Geschäftsführer Luther Zaire. Solomon Mifima soll die NUNW bei der „International Trade Union Conference against Apartheid“ (gesponsert von der ILO) im Juni 1973 repräsentiert haben.²⁴⁰ Nach Peltola ist diese Entwicklung aber fragwürdig, da es keine Zeichen dafür gibt, dass die NUNW bereits vor 1977-79 existierte.²⁴¹ Bauer hält die Beweise für die Existenz der NUNW ebenfalls für mager. 1977 sprachen Arbeiter in Walvis Bay, Windhoek oder Arandis immer noch von einer Gewerkschaftsabsenz in Namibia.²⁴²

Auch wenn die Frage, ob die NUNW nun bereits 1970 existierte oder nicht, durch die Literatur nicht vollständig geklärt werden kann, lässt die Berichterstattung davon ausgehen, dass in jedem Fall die Idee einer Generalgewerkschaft der SWAPO vorhanden war. Die Aufgaben einer branchenübergreifenden Gewerkschaft zu übernehmen oder zumindest der Versuch als Gewerkschaft zu agieren, wurden wohl vom Arbeitsdepartement der SWAPO übernommen. Die Grenzen zwischen Arbeitsdepartement und Gewerkschaft waren verschwimmend ähnlich.

Ist die Existenz der NUNW vor 1977 fraglich, so ist es sicher, dass die SWAPO zumindest ein Arbeitsbüro eingerichtet hatte.²⁴³ Bei einem SWAPO Parteikongress in Walvis Bay von 29.-31. Mai 1976 wurde eine neue interne Führerschaft gewählt. Der junge Aktivist Jason Angula erhielt dabei das neue Ressort für Wirtschaft, Arbeit und Naturressourcen. 1977 wurde das Ressort in eines für Arbeit und eines für Wirtschaft und Naturressourcen geteilt. Angula behielt das Arbeitsressort. Da es zu dieser Zeit noch keine Gewerkschaften gab, war es seine Aufgabe, mit den Arbeitern eine enge Verbindung herzustellen und die Errichtung einer Gewerkschaft voranzutreiben. Angula zufolge begann die SWAPO um 1977 mit Versuchen, eine schwarze Gewerkschaft in Namibia zu bilden. Gemeinsam mit SWAPO-Kameraden forderte Angula die Anfertigung einer Grundfassung einer Gewerkschaft. Diese sollte den Namen „Namibian Workers‘ Union“ (NAWU) tragen. Die neu aufgesetzte Verfassung für die NAWU wurde in einer Spezialausgabe des „South African Labour Bulletin“ 1978 veröffentlicht. In der Einleitung des Entwurfs wird dieser als „wichtiger Meilenstein in den Bemühungen der nami-

²⁴⁰ Vgl. Bauer, Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996, S. 45.

²⁴¹ Vgl. Peltola, The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence, S. 113f.

²⁴² Vgl. Bauer, Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996, S. 52f.

²⁴³ Vgl. Peltola, The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence, S. 169.

bischen Arbeiter sich in ihrem eigenen Interesse zu organisieren“ gesehen.²⁴⁴ Die Aussage eines Kontraktarbeiters in Windhoek, 1977, verdeutlicht, dass bei den Arbeitern endlich ein Bewusstsein erreicht wurde, wonach nur gemeinschaftliches Streben für ihre Rechte sie weiter bringt und zur Bildung und Erhaltung von Gewerkschaften beiträgt.

„Die Schwachstelle, die wir angehen müssen, um das System zu ändern, ist Einheit und Kooperation. Erst wenn Einheit und Kooperation etabliert sind, wird es möglich sein, für bessere Arbeitsbedingungen und höhere Löhne zu kämpfen und jede weitere Handlung, die die Arbeitsbedingungen verändert, anzugehen. Sobald sich die Arbeiter organisiert haben und vereint sind, werden sie in der Lage sein, eine Gewerkschaft zu bilden. Wir sind uns bewusst, dass wir hier in Namibia unterdrückt werden. Wenn wir uns nicht zusammenschließen können, werden wir weiterhin ausgebeutet und unterdrückt.“²⁴⁵

Jason Angula war in seiner Position einer der Schlüsselfiguren beim Versuch Gewerkschaften für Schwarze in Namibia zu errichten.²⁴⁶ Er arbeitete unter anderem mit Pastor Gerson Max und Arthur Pickering zusammen. (Genaue Erläuterungen zu diesen Personen erfolgen noch weiter unten.) Die Gewerkschaftsbewegung unter diesen Initiatoren ging von Walvis Bay aus, über Arandis und weiter nach Windhoek. Sie fanden heraus, dass eine zweite Gewerkschaft mit demselben Namen NAWU existierte. Sie benannten sich daher in „National Union of Namibian Workers“ (NUNW) um.²⁴⁷ Nach der öffentlichen Einführung der NUNW in der Periode 1977/78 war sie eine Generalgewerkschaft mit Zweigstellen in allen wichtigen Städten und Minen. Sie wurde von Unterstützern der SWAPO in Namibia (sowie mit Hilfe von schwedischen Gewerkschaften) aus der Taufe gehoben.²⁴⁸ Die NUNW war der SWAPO angegliedert und repräsentierte die Interessen der Arbeiter. Ihre Arbeit bestand zunächst einmal darin, über das gesamte Land hinweg eine Struktur zu errichten und sich den kolonialen Kräften zu widersetzen. Außer gerechten Löhnen und besseren Arbeitsbedingungen hatte die NUNW noch folgende Ziele:²⁴⁹

²⁴⁴ Vgl. Bauer, Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996, S. 52f.

²⁴⁵ SWAPO, To be born a nation, S. 271.

²⁴⁶ Vgl. Peltola, The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence, S. 169.

²⁴⁷ Vgl. Peltola, The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence, S. 181.

²⁴⁸ Vgl. Wood, The battle for trade unions in Namibia, S. 57.

²⁴⁹ Vgl. Katjavivi, The development of anti-colonial forces in Namibia, S. 568.

1. *“To organise and protect from exploitation and look after the interests of all workers;*
2. *To pave the way and prepare for a participation by the workers of Namibia in the Government of an independent Namibia;*
3. *To oppose all tribalism and ethnic grouping as well as all types of discrimination among Namibian workers, and fight for the abolition of all barriers of estrangement presently existing in Namibia;*
4. *To take part and contribute to a complete change in the present social, economic and political order.”*²⁵⁰

Vergleicht man die Ziele der NUNW mit denen der SWAPO (siehe weiter oben, S. 45), so lässt sich erkennen, dass hier die Ziele der SWAPO auf die Arbeiter umgemünzt wurden, damit sie gewerkschaftstauglich werden. Das erste Ziel, bei dem die Interessen und der Schutz der Arbeiter im Vordergrund stehen, ist wiedererkennbar im dritten Ziel der SWAPO, bei dem es um die Beseitigung von Unterdrückungsformen wie beispielsweise die Apartheidsgesetze geht. Ziel zwei, welches den Arbeitern zukünftig eine Teilnahme am politischen Geschehen in einem unabhängigen Namibia ermöglichen möchte, ist gleichbedeutend mit Ziel eins der SWAPO, indem sie der gesamten Bevölkerung ein freies, demokratisches Mitspracherecht gewährleisten möchte. Das dritte Ziel, welches sich Konflikten zwischen unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen und Diskriminierungen von Arbeitern widersetzt, die in Namibia vorherrschen, findet man wieder in Ziel zwei der SWAPO, wo ein einheitliches Namibia ohne Rassen-, Religions- oder Glaubensstrennungen angestrebt wird. Das letzte und vierte Ziel der NUNW möchte den Arbeitern die Teilnahme am sozialen, wirtschaftlichen und politischen Wandel ermöglichen. Dieses Ziel ist auch dem vierten Ziel der SWAPO ähnlich, welches den Aufbau wirtschaftlicher, erzieherischer und sozialer Strukturen fordert, um eine wirkliche Unabhängigkeit erst erhalten zu können.

Die Aktivitäten zur Umsetzung der Ziele, wie Organisierung und Interessensvertretung der namibischen Arbeiter, fielen nun in diesen Jahren auf die der SWAPO angeschlossenen NUNW zurück. Sie musste größtenteils im Untergrund agieren. Bei den Vertragsarbeitern war die NUNW stark etabliert und hatte in den größten Minen Zweigstellen errichtet. Zum momentanen Zeitpunkt war ihre Hauptfunktion, lokalen Arbeiterkampagnen und Streiks beizustehen. Sie hielt sich also eher im Hintergrund und

²⁵⁰ Katjavivi, The development of anti-colonial forces in Namibia, S. 568.

agierte nicht an vorderster Front. Eine weitere Tätigkeit der NUNW war das Zusammentragen von Informationen über Löhne und Arbeitsbedingungen in den verschiedenen Sektoren. Mit diesen Informationen sollten gemeinsame Erfahrungen und taktische Vorgehensweisen beim Arbeiterkampf ausgetauscht werden. Dies war besonders wichtig für Arbeiter, die ansonsten isoliert und durch Managementtaktik voneinander getrennt waren. Des Weiteren sollten die Prinzipien von Einheit und Selbstständigkeit als Fundament für eine starke, vereinte Arbeiterbewegung angepriesen werden. Die Aktivitäten der NUNW wurden von einem gewählten Führungsgremium geleitet.²⁵¹ Pastor Gerson Max war der Vorsitzende. Das Gremium hatte keine fixen Treffen und kam nur zusammen, wenn Max Zeit hatte und in Windhoek war.²⁵² Pastor Max war aus zwei Gründen besonders gut mit den Problemen der Arbeiter vertraut. Erstens konnte er aus eigener Erfahrung sprechen, da er von 1953-55 selbst auf einer Farm in Gobabis als Vertragsarbeiter gearbeitet hatte. Zweitens war er als Wanderpfarrer der Evangelisch-Lutherischen Kirche in den Unterkünften der Arbeiter tätig. Inspiriert von der Arbeit von Herman Toivo Ya Toivo und dem großen Streik von 1971-72 war seine Antwort auf die Arbeitermissstände die Bildung von Gewerkschaften.²⁵³ Die Arbeiter wollten Pastor Max zum Präsidenten der Gewerkschaft ernennen. Angula und seine Anhänger befanden dies aber zu früh, da sich die Gewerkschaft noch in ihrer Anfangsphase befand. Sie hatten noch keinen eigenen Kongress und waren noch rein auf der Mobilisierungsebene. Erst wenn diese Phase erreicht war, sollte ein Präsident für die NUNW gewählt werden.²⁵⁴ Obwohl eine interne Strukturierung vorhanden war, war die NUNW aus zwei Gründen nicht registriert. Zum einen war es ihr als Flügel der SWAPO nicht erlaubt, sich offiziell zu registrieren, da Gewerkschaften keine politischen Organisationen unterstützen durften. Zum Zweiten war die Struktur der NUNW nicht legal. Eine Gewerkschaft durfte kein zentrales Führungsgremium für das ganze Land besitzen, sondern musste auf unterschiedliche Industriezweige aufgegliedert sein. Unter dem Führungsgremium wurde die NUNW zwar auf Zweigstellen aufgeteilt, diese waren aber nach geographischen Prinzipien und nicht nach Arbeitssektoren entstanden. Regional waren die verschiedenen Sektoren in einer Zweigstelle vereinheitlicht. Im August 1978 besaß die NUNW 15 Zweigstellen mit insgesamt 134 Mitgliedern. Außer für Erstmit-

²⁵¹ Vgl. SWAPO, *To be born a nation*, S. 268.

²⁵² Vgl. Peltola, *The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence*, S. 192.

²⁵³ Vgl. Peltola, *The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence*, S. 169ff.

²⁵⁴ Vgl. Peltola, *The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence*, S. 182.

glieder hob die NUNW keine Mitgliedsgebühr ein. Die Einhebung der Erstgebühr war lückenhaft, da die Mitgliedskarten großzügig verteilt wurden. Die meisten Mitglieder der NUNW waren Vertragsarbeiter. Vom Großteil war nicht registriert, welcher Arbeit sie oder er in welcher Fabrik nachgingen. Die NUNW war offen für alle Arbeiter, egal welcher Partei sie angehörten oder welche Hautfarbe sie hatten.²⁵⁵ Während an die SWAPO angegliederte Gewerkschaftsstrukturen 1978 langsam Form annahmen, blieb die Befreiungsbewegung selbst die Hauptorganisation, die die Interessen der namibischen Arbeiter repräsentierte.²⁵⁶

Wie bereits in den Jahren 1971/72 bekam die SWAPO auch in dieser Phase Unterstützung von der Kirche. Der Anschluss der Kirchen an den Unabhängigkeitskampf wurde in den letzten Jahren immer expliziter. Im Jänner 1975 traten die Lutheraner in Kontakt mit nationalistischen Parteien in Namibia. Im gleichen Monat unterstützten die Anglikaner öffentlich den SWAPO Boykott von Bantustan Wahlen im Ovamboland. Die Lutheraner und noch mehr die Katholiken schlossen sich den Anglikanern bei der Unterstützung der UN-Position an. Außerdem erkannten sie die SWAPO als hoffnungsvolle Vertretung der Mehrheit der Namibier an. Sie lehnten im Gegenzug die Turnhalle-Konferenz als Betrug ab.²⁵⁷ Die Turnhalle-Konferenz präsentierte im März 1977 einen Entwurf für eine namibische Verfassung, die auf ethnischen Sparten basieren sollte. Als Resultat aus dieser Konferenz wurde 1977 die „Democratic Turnhalle Alliance“ (DTA) gebildet.²⁵⁸ Es handelte sich dabei um eine Allianz aus einer Anzahl von kleinen Parteien.²⁵⁹ Sie wurde beträchtlich von Südafrika finanziert, weshalb sie eine von Südafrika kontrollierte Unabhängigkeit auch unterstützte. Von Anfang galt die DTA aber als kolonialer Kollaborateur und die SWAPO genauso wie die Vereinten Nationen stellten sich gegen sie.²⁶⁰ Die öffentlichen Stellungnahmen veranlassten die Regierung von den Kirchenführungen zu verlangen, dass sie auf der „spirituellen“ Seite bleiben sollten. Sie wurden daher mit verschiedensten Einschüchterungstaktiken wie Bedrohung, Abschiebung, Einreiseverweigerung, Ablehnung von Ausreisegenehmigungen, Entzug von

²⁵⁵ Vgl. Peltola, *The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence*, S. 192.

²⁵⁶ Vgl. Cronje, G./Cronje, S., *The Workers of Namibia*, S. 107.

²⁵⁷ Vgl. SWAPO, *To be born a nation*, S. 282.

²⁵⁸ Vgl. Dreyer, *Namibia and Southern Africa. Regional dynamics of decolonization 1945-90.*; S. 108f.

²⁵⁹ Vgl. Sparks/Green, *Namibia. The Nation after Independence*. S. 42.

²⁶⁰ Vgl. Dreyer, *Namibia and Southern Africa. Regional dynamics of decolonization 1945-90.*; S. 109.

Aufenthaltsgenehmigungen, etc. konfrontiert.²⁶¹ Ihre mutige Ablehnung der Ungerechtigkeiten der südafrikanischen Herrschaft wurde durch die Verfolgung aber nicht vermindert.²⁶² Angesichts der Einschüchterung, Unterdrückung und Attacken fanden die Kirchen neue Stärke, indem sie sich in ihren eigenen Reihen verbündeten. Im Oktober 1978 wurde der „Council of Churches in Namibia“ (CCN) gegründet. Damit folgten nicht nur die ELOK und die ELK, sondern nun auch die katholische Kirche und die deutsche lutherische Kirche den nationalistischen Bestrebungen. Der CCN wurde bald zu einem wichtigen Unterstützer der SWAPO innerhalb Namibias. In Namibia gab es eine auffallend hohe Toleranz für religiöse Einstellungen. Diese trug zur starken Position der ökumenischen Organisation wie dem CCN bei. Er war in der Lage, insbesondere durch den „World Council of Churches“, seinen Einfluss auch im Ausland auszuweiten. Dadurch war wahrscheinlich ein beträchtlicher Beitrag für die Unterstützung der Unabhängigkeit von Namibia geschaffen worden. Die Unterstützung der SWAPO durch die finnische Regierung war beispielsweise zum großen Teil auf den Einfluss der finnischen Missionsgesellschaft zurückzuführen.²⁶³

Zeitgleich zu den dargestellten Entwicklungen der Gewerkschaftsbewegung innerhalb Namibias, fand im Exil in Angola ebenfalls ein Gewerkschaftsaufbau durch die SWAPO statt. Peltola resümiert in seiner Arbeit, dass die Rolle der NUNW im Exil eine bescheidene war. Der Grund dafür lag in ihrer Trennung von den Arbeitsstätten.²⁶⁴ Die NUNW war also mit der Unmöglichkeit, eine Gewerkschaft im Exil zu errichten, konfrontiert. Dies konnte nur mit den Menschen direkt am Arbeitsplatz geschehen. Unter dem Namen NUNW fokussierte die SWAPO ihre Arbeit deswegen auf die Ausbildung und das Training von Gewerkschaftern. Zu Beginn waren es nur acht Personen, die sich unter dem Titel „Nyango School of Trade Unions“ (NYASOTU) in Nyango, in Zambia zu regelmäßigen Diskussionen, für die sie Kirchen als Versammlungsort nutzten, trafen. 1979 gründeten schließlich drei junge Gewerkschafter (Thaniseb, Kambombo, Katrina Itula) die „Kwanza Sul School for Trade Unions“ (KWASOTU) in Kwanza Sul, Angola. Ihre Arbeit bestand aus dem Halten von Seminaren und der Rekrutierung neuer Leute.²⁶⁵ Die Aktivitäten der SWAPO-Arbeitsabteilung im Exil und der aufkeimenden

²⁶¹ Vgl. Peltola, *The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence*, S. 128.

²⁶² Vgl. SWAPO, *To be born a nation*, S. 283.

²⁶³ Vgl. Peltola, *The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence*, S. 127ff.

²⁶⁴ Vgl. Peltola, *The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence*, S. 161.

²⁶⁵ Vgl. Peltola, *The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence*, S. 132ff.

NUNW wurden mit steigender Unterstützung von internationalen Gewerkschaftsbewegungen und Anti-Apartheidsorganisationen betrieben.²⁶⁶ Für die gewerkschaftlichen Entwicklungen im Exil entstand auch ein großes nordisches Interesse.²⁶⁷ Die SAK (Central Organisation of Finnish Trade Unions) suchte nach einer unterstützungswürdigen Gewerkschaftsorganisation in Afrika. Diese Bestrebungen passten mit dem wachsenden Respekt und der internationalen Anerkennung der SWAPO zusammen. Hinzu kam noch, dass es historische Verflechtungen durch finnische Missionare, die im Ovamboland waren, gab. Die Herausforderung für die SAK war es, beim Aufbau einer namibischen Gewerkschaftsorganisation zu helfen, die sich fern ihres namibischen Arbeitsplatzes befand. Südafrika hätte eine öffentliche Organisierung in diesem Ausmaß in Namibia nicht erlaubt.²⁶⁸ Aber auch der Versuch, innerhalb der größeren Identität der SWAPO eine eigene Identität aufzubauen, war mit Feindseligkeit und Unterdrückung konfrontiert. Die SWAPO-Führer fürchteten sich vor der potentiellen Macht von Arbeitern und Gewerkschaften in einem unabhängigen Namibia. Sie hatten Bedenken, ob diese die Wirtschaft und die Politik durch Streiks durcheinander bringen könnten, was unter kolonialer Herrschaft unmöglich wäre. Die Arbeiter durften aus diesem Grund ihre eigenen Vertreter für höhere Posten in der Gewerkschaft nicht ohne die Zustimmung der SWAPO auswählen. Auf die Praxis im Exil hatte dies aber kaum Auswirkungen, da die SWAPO ohnedies bestimmende Kraft war. Das Arbeitsdepartement der SWAPO war gleichzeitig auch das Büro der NUNW. Die Repräsentation der namibischen Arbeiter im Ausland und speziell bei der ILO übernahm der von der SWAPO nominierte Generalsekretär der NUNW, John Ya-Otto.²⁶⁹ Die Aktivitäten der SWAPO-Arbeitsabteilung gerieten in den frühen 1980er-Jahren immer mehr unter Beschuss der eigenen nationalistischen Organisation. Hunderte SWAPO-Aktivisten wurden vom eigenen SWAPO Sicherheitsapparat inhaftiert und beschuldigt „eine Partei innerhalb der Partei zu gründen“.²⁷⁰

Von besonderer Bedeutung bei der Entstehung der namibischen Zentralgewerkschaft NUNW war, dass es sich hier um zwei getrennte Entwicklungen handelte, eine im Landesinneren und eine im Exil. Die Voraussetzungen für die Gewerkschaftsarbeit waren

²⁶⁶ Vgl. Bauer, *Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996*, S. 52.

²⁶⁷ Siehe auch: Soiri/Peltola, *Finland and national liberation in southern Africa*, S. 120ff.

²⁶⁸ Vgl. Peltola, *The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence*, S. 132ff.

²⁶⁹ Vgl. Peltola, *The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence*, S. 153ff.

²⁷⁰ Vgl. Bauer, *Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996*, S. 52.

komplett unterschiedlich. Während die NUNW in Namibia direkten Kontakt mit den Arbeitern hatte, und deshalb leichter Leute rekrutieren konnte und besser über die Arbeitsbedingungen vor Ort Bescheid wusste, war die NUNW im Exil darauf angewiesen, sich auf theoretische und weiterbildende Gewerkschaftsmaßnahmen zu beschränken. Ihre Tätigkeiten konzentrierten sich überdies meistens auf einen Stützpunkt. In Namibia selbst gelang es der NUNW, Zweigstellen in vielen Arbeitsstätten zu errichten. Dennoch musste hier im Untergrund agiert werden, da sie quasi illegal war. Wahrscheinlich aus diesem Grund kam es auch zu keinen regelmäßigen Treffen der Führungsriege. Die Exil-NUNW war hingegen freier in ihrem Handeln und wurde auch öffentlich von internationalen Gewerkschaftsorganisationen unterstützt. So konnten ihre Gedanken bei regelmäßigen Diskussionsveranstaltungen weitergegeben werden. Obwohl beide Gewerkschaftsbewegungen unter dem Schirm der SWAPO liefen, gab es kaum Verbindungen und Gedankenaustausch untereinander. Angula beispielsweise hatte nur wenig Kontakt zur Exilbewegung und war so auf sich alleine gestellt. Kontakte mit Aktivisten innerhalb Namibias wurden besonders leicht von den Kolonialautoritäten unterbrochen.²⁷¹ Jede Instanz traf dazu ihre eigenständigen Entscheidungen. 1978 entschied sich das Zentralkomitee der SWAPO, die NUNW an die „World Federation of Trade Unions“ (WFTU) anzugliedern. Die Entscheidung fiel ohne Konsultation eines NUNW-Führers innerhalb Namibias. Den Beitritt zur WFTU machte die SWAPO nicht, um die Gewerkschaftsbewegung voranzutreiben. Es sollte ein Zeichen für die sozialistischen Länder sein, um zu zeigen, welche Seite die SWAPO im Kalten Krieg vertrat. Es war wichtig, da die PLAN (People’s Liberation Army of Namibia) ihre militärischen Mittel von sozialistischen Ländern bekam.²⁷²

Die Recherche lässt kein klares Ergebnis darüber zu, ob die Motivation, aus der die Gewerkschaftstätigkeit der SWAPO heraus entstanden ist, aus Solidarität mit den Arbeitern oder vortrefflich im eigenen Interesse geschehen ist, um die Arbeiter für den Unabhängigkeitskampf zu gewinnen. Immerhin hat es die SWAPO aber geschafft, mit der NUNW die größte gewerkschaftliche Gruppierung zu dieser Zeit aufzubauen.

²⁷¹ Vgl. Peltola, *The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence*, S. 162ff.

²⁷² Vgl. Peltola, *The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence*, S. 133.

4.4.3 Wandlung des Gewerkschaftsumfeldes zwischen 1977-1980

Die Versuche, Gewerkschaften zu bilden, waren in den Jahren 1977 bis 1980 von heftigen Machtkämpfen um das Territorium begleitet. Dies wirkte sich sowohl auf die politischen als auch auf die rechtlichen Strukturen im Land aus.

Völkerrechtlich war der „UN Council for Namibia“ die zuständige Vertretung für Namibia.²⁷³ Das südafrikanische Mandat über das Gebiet von Namibia wurde nämlich am 27. Oktober 1966 mit der Resolution 2145 beendet. Die Resolution 2248 vom 19. Mai 1967 bestimmte die Errichtung des „UN Council for Namibia“. Obwohl Südafrika verpflichtet war, sich aus dem Gebiet zurückzuziehen, dauerte die illegale Okkupation Namibias von Südafrika weiterhin an. Südafrika lehnte die Resolutionen und Entscheidungen der Generalversammlung und des Sicherheitsrates der Vereinten Nationen genauso wie die des Internationalen Gerichtshofs ab.²⁷⁴ Ungeachtet dieses Widerstands setzte der „UN Council“ seine Bemühungen für die Unabhängigkeit von Namibia fort. Der UN-Sicherheitsrat beschloss daher die Resolutionen 385 und 435, um den Unabhängigkeitsplan voranzutreiben.²⁷⁵

Die Resolution 385 vom 30. Jänner 1976 forderte ein Ende der Verletzung der nationalen Einheit und Integrität von Namibia. Als wichtigstes Erfordernis zur Erreichung der Unabhängigkeit sah sie freie Wahlen, unter Aufsicht der Vereinten Nationen, vor. Diese Wahlen waren zwingend erforderlich, damit die namibische Bevölkerung ihre Zukunft selbst bestimmen konnte. Ein genaues Datum für die Wahlen sollte laut dieser Resolution erst bestimmt werden, wenn die dafür notwendigen Vorbereitungen zur Überwachung der Wahlen getroffen wurden. Von Südafrika wurde verlangt, dass die Abhaltung von freien Wahlen, unter Aufsicht der Vereinten Nationen, akzeptiert wird. Eine weitere Forderung der Resolution 385 war, dass alle namibischen politischen Gefangenen, die in Verbindung mit den internen Sicherheitsgesetzen in Namibia oder Südafrika verhaftet wurden, egal ob sie angeklagt wurden oder nicht, entlassen werden sollten.²⁷⁶

Nur eineinhalb Jahre später, am 29. September 1978, wurde die Resolution 385 durch die Resolution 435 ersetzt. Sie bestätigte wiederum die legale Verantwortung der Vereinten Nationen über Namibia. Das Ziel des Abzugs der illegalen südafrikanischen Verwaltung aus Namibia und die Übertragung der Macht an die namibische Bevölke-

²⁷³ Vgl. Sauer, Wien – Windhoek retour, S. 24f.

²⁷⁴ Vgl. UN Security Council, Resolution 385 (30.1.1976), S. 1.

²⁷⁵ Vgl. Katjavivi, A history of resistance in Namibia, S. 114ff.

²⁷⁶ Vgl. UN Security Council, Resolution 385 (30.1.1976), S. 2f.

rung mithilfe der Vereinten Nationen, in Übereinstimmung mit der Resolution 385 von 1976, wurde übernommen. Die Resolution 435 beschloss zudem die Errichtung einer „United Nations Transition Assistance Group“ (UNTAG) für eine Periode von bis zu 12 Monaten, um die Unabhängigkeit Namibias durch freie und faire Wahlen und unter Kontrolle der Vereinten Nationen zu gewährleisten. Des Weiteren wurde in der Resolution 435 die Bereitschaft der SWAPO zur Kooperation begrüßt, während Südafrika dazu aufgefordert wurde, bei der Implementierung der Resolution mit dem Sicherheitsrat zu kooperieren.

Von den Konzeptionen her ähnelte die Resolution 435 der vorangegangenen Resolution 385 sehr. Auffällig ist jedoch, dass ihre Forderungen Südafrika gegenüber, im Gegensatz zur Resolution 385, nicht besonders ins Detail gingen. Sie verfehlte es zudem, ein genaues Datum für mögliche Wahlen bzw. für die Unabhängigkeit Namibias zu definieren. Südafrika konnte dieses Manko der Resolution ausnutzen, um den Unabhängigkeitsprozess zu verzögern.²⁷⁷

Den Resolutionen der UNO zufolge war der nächste Schritt in Richtung Namibias Unabhängigkeit, die Durchführung von freien und demokratischen Wahlen. Südafrika kam hier möglichen, von der UNO abgehaltenen Wahlen mit seiner „internen Lösung“ (internal settlement) zuvor, um sich ein Mitspracherecht in dem Territorium zu sichern.²⁷⁸ Die Funktion und den Ablauf solch einer internen Lösung, wie es Südafrika hier vollzogen hat, beschreibt Mitchell prägnant in seiner Arbeit „*The internal settlement: a counterinsurgency strategy*“. Ihm zufolge dient diese Strategie der Machterhaltung in einem Siedlerregime, welches wirtschaftliche Sanktionen befürchten muss. Dabei werden einheimische, schwarze Führungspersonen in die Regierung gebracht und es wird ihnen erlaubt an Wahlen teil zu nehmen, um bei der heimischen Bevölkerung mehr Ansehen zu erlangen. Mit der scheinbaren Anerkennung vom Volk sollen westliche Forderungen erfüllt werden und somit Sanktionen vermieden oder beendet werden.²⁷⁹ Mit dieser Strategie täuschte Südafrika vor, dass es sich aus Namibia zurückziehen wollte, dass die Apartheid gelockert werden sollte, und dass die Demokratie gefördert werden sollte. Der Plan von Südafrika war es, in Namibia Wahlen durchzuführen, noch bevor die UNO diese durchsetzen konnte. Südafrika favorisierte für diese kommenden Wahlen

²⁷⁷ Vgl. UN Security Council, Resolution 435 (29.9.1978).

²⁷⁸ Vgl. Katjavivi, A history of resistance in Namibia, S. 122f.

²⁷⁹ Vgl. Mitchell, The internal settlement, S. 7ff.

die Turnhalle-Allianz mit schwarzen Vertretern. Diese sollte ihnen Glaubwürdigkeit bringen. Die UNO war mit dieser Entscheidung, welcher Akteur bei möglichen Wahlen die Macht haben sollte, nicht einverstanden.²⁸⁰ Laut der UNO sollte die SWAPO die Hauptpartei im Wahlkampf werden, da sie ihr zufolge der einzige und authentische Vertreter der namibischen Bevölkerung war. Die UNO richtete sich mit dieser Haltung klar gegen die Turnhalle-Allianz bzw. die interne Lösung.²⁸¹

Von 4. bis 8. Dezember 1978 hielt Südafrika ungeachtet der Meinung der UNO unilaterale Wahlen in Namibia ab.²⁸² Sie wurden ohne internationale Anerkennung und ohne Teilnahme der SWAPO abgehalten. Südafrika unterstützte dabei die „Democratic Turnhalle Alliance“ (DTA) öffentlich mit administrativer und finanzieller Unterstützung. Die südafrikanische Regierung war von der DTA angezogen, da sie ihr die Möglichkeit bot, der Welt eine scheinbar multiethnische Alternative zur SWAPO zu liefern.²⁸³ 41 von 50 Sitzen in der verfassungsgebenden Versammlung gingen an die DTA. Die restlichen Sitze gingen an die „National Party“.²⁸⁴ Die DTA erreichte damit den Sieg und die Kontrolle in der neu errichteten, verfassungsgebenden Versammlung. Obwohl diese Partei eigentlich keine reale Macht besaß, scheiterten nach den Wahlen mehrere Versuche der Kontaktgruppe (USA, Kanada, Vereinigtes Königreich, Frankreich und Westdeutschland) und der Vereinten Nationen den UN-Unabhängigkeitsplan für Namibia zu implementieren. Daraufhin erstellte die Generalversammlung der Vereinten Nationen 1981 einen Sanktionskatalog gegen Südafrika. Die Kontaktgruppe stimmte diesen Sanktionen, mitsamt einem Öl- und Waffenembargo, aber nicht zu. Eine Schlüsselrolle bei der Abwendung des Drucks auf Südafrika, sich aus Namibia zurückzuziehen, spielten der neue republikanische US-Präsident Ronald Reagan und die britische Premierministerin Margaret Thatcher.²⁸⁵ Sie verfolgten neuerdings eine gegenüber Südafrika positiv eingestellte, politische Vorgangsweise. Einerseits zur Sicherung des Zugangs zu Rohstoffen, andererseits als Stabilitätsfaktor im Ost-West-Konflikt.²⁸⁶ Die Planungen für die namibische Unabhängigkeit wurden einseitig aus der Perspektive des Ost-West-Konfliktes gesehen und die USA wollten dabei, in der Frage des südafrikanischen Einflusses, die Führung übernehmen. Dies geschah aus dem Grund, weil die Sowjetunion,

²⁸⁰ Vgl. Katjavivi, A history of resistance in Namibia, S. 114ff.

²⁸¹ Vgl. Nujoma, Where others wavered, S. 251ff.

²⁸² Vgl. Peltola, The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence. S. 168.

²⁸³ Vgl. Sparks/Green, Namibia. The Nation after Independence. S. 42f.

²⁸⁴ Vgl. Peltola, The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence, S. 168.

²⁸⁵ Vgl. Katjavivi, A history of resistance in Namibia, S. 123ff..

²⁸⁶ Vgl. Sauer, Wien – Windhoek retour, S. 27.

gemeinsam mit Kuba, eine einflussreiche Position in der Formierung der sozialen Entwicklung von Angola und in geringerem Ausmaß von Mozambique, hin zu einem sozialistischen Regime, erreichen konnte.²⁸⁷ Die Unabhängigkeit Namibias wurde von Südafrika an den Rückzug kubanischer Truppen aus Angola gebunden und nicht an die von der UNO vorgegebenen Ultimaten.²⁸⁸ Die SWAPO hatte das Konzept, welches die Dekolonisierung von Namibia mit der Frage der kubanischen Truppen in Angola verband, beständig abgelehnt.²⁸⁹

Diese Geschehnisse auf dem internationalen Parkett beeinflussten auch die Innenpolitik von Namibia direkt. Besonders das Umfeld von Arbeitern und Gewerkschaften wurde durch rechtliche Neuerungen verändert. Diese Umgestaltungen brachten einerseits Verbesserungen mit sich, andererseits verbargen sich in ihnen aber auch Hemmungstaktiken für die aufstrebende Gewerkschaftsbewegung.

Die auf dem namibischen Territorium von Südafrika installierte interne Lösung sah zwar eine Übergabe diverser Verwaltungs- und Regierungsfunktionen an ethnische Autoritäten vor, die höchste Autorität behielt aber der von Südafrika ernannte „Administrator General“ (AG).²⁹⁰ Der südafrikanische Richter Martinus Theuns Steyn wurde im Juli 1977 zum ersten AG ernannt. Sam Nujoma, der damalige Präsident der SWAPO, schreibt in seiner Autobiografie, dass Steyn als der Mann präsentiert wurde, der Namibia Frieden bringen sollte und der die Rassenbeziehungen verbessern sollte. Tatsächlich war er aber im Amt, um das Vertrauen der schwarzen Mehrheit für die Scheinregierung der DTA zu erlangen. Auch in diesem Fall akzeptierte die Kontaktgruppe mit der Ernennung des AG eine eigentlich nicht zulässige Einmischung Südafrikas. Die Mehrheit der Bevölkerung unterstützte den AG jedoch nicht.²⁹¹ Besonders in den nördlichen Grenzgebieten zu Angola blieben nämlich viele der Zugeständnisse an die schwarze Bevölkerung unter der internen Lösung illusorisch.²⁹²

Im selben Jahr wurden die Passgesetze teilweise aufgehoben. Man sah darin eine verspätete Anerkennung seitens des Regimes, dass die schwarzen Arbeiter es geschafft

²⁸⁷ Vgl. Soiri/Peltola, Finland and national liberation in southern Africa, S. 128.

²⁸⁸ Vgl. Sparks/Green, Namibia. The Nation after Independence. S. 45f.

²⁸⁹ Vgl. Katjavivi, A history of resistance in Namibia, S. 125.

²⁹⁰ Vgl. Mitchell, The internal settlement, S. 14.

²⁹¹ Vgl. Nujoma, Where others wavered, S. 261ff.

²⁹² Vgl. Mitchell, The internal settlement, S. 14.

hatten, ihren Anspruch durchzusetzen.²⁹³ Die Passgesetze hatten bisher die Mobilität der Schwarzen bestimmt. Im Zuge ihrer teilweisen Aufhebung wurden Aufenthalts- und Heiratsrestriktionen, sowie die urbane Segregation eingestellt.²⁹⁴ Cliffe et al. machen jedoch darauf aufmerksam, dass bei der Aufhebung der Passgesetze und anderer Restriktionen für die schwarze Bevölkerung rein taktische Überlegungen im Vordergrund standen. Was als Versuche, ethnische Hürden zwischen Weißen und Schwarzen zu überwinden, angepriesen wurde, waren in Wahrheit Methoden, neben traditionellen Herrschern auch das Kleinbürgertum in Namibia auf die Seite der Südafrikaner zu bekommen. Die südafrikanische, militärische Okkupation wurde in die namibische Gesellschaft internalisiert. Dazu wurde die „South West African Territorial Force“ (SWATF) gegründet. Sie bot männlichen Erwachsenen eine gute Jobmöglichkeit und höhere Löhne als der Durchschnitt. Die Südafrikaner wollten damit Namibier abwerben, die nun wählen mussten, entweder für die südafrikanische SWATF zu kämpfen oder sich dem der Freiheitskampf der Plan anzuschließen. Eine andere Vorgangsweise war es, die Gehälter von Personen in Fachberufen wie Lehrer oder Krankenschwester anzuheben, um deren Unterstützung zu erhalten.²⁹⁵

Im Juli 1978 kündigte der AG von Südwestafrika Richter Steyn daraufhin an, dass im Zusammenhang mit seiner Strategie der Eliminierung von Diskriminierung während Namibias Weg in die Unabhängigkeit, Arbeiter aller Rassen in Zukunft Gewerkschaften beitreten dürfen. Dazu wurde die Klausel der „Wage and Industrial Conciliation Ordinance“ von 1952, die schwarze Afrikaner von der Zugehörigkeit zu anerkannten Gewerkschaften verbannte, abgeschafft.²⁹⁶ Grundlage dafür, dass sie an Gewerkschaftstätigkeiten teilnehmen durften, war die mit der Änderung einhergehende Tatsache, dass Schwarze erstmals als „Angestellte“ klassifiziert wurden. Bisher war die Stellung von Schwarzen am Arbeitsplatz von der „Masters and Servants Proclamation No. 34, 1920“ geregelt worden. Sie wurden damit von gesetzlich festgelegten Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen ausgeschlossen und es war ihnen nicht erlaubt, Gewerkschaften zu bilden oder ihnen anzugehören. Zusätzlich veränderte sich mit der Bezeichnung als „Angestellte“ das Anstellungsverhältnis der Schwarzen dementsprechend, dass sie nun generell mehr Rechte und Vorteile hatten. Darunter fielen beispielsweise Pensi-

²⁹³ Vgl. SWAPO, *To be born a nation*, S. 267.

²⁹⁴ Vgl. Peltola, *The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence*, S. 167.

²⁹⁵ Vgl. Cliffe et al., *The Transition to Independence in Namibia*, S. 35.

²⁹⁶ Vgl. Cronje, G./Cronje, S., *The Workers of Namibia*, S. 75.

onsansprüche, medizinische Versorgung und angemessene Bezahlung. So war beispielsweise in den ersten zwei Krankenstandstagen kein ärztliches Attest mehr notwendig, genauso wie es bei Weißen schon immer gehandhabt wurde. Das Bezahlungssystem änderte sich aber erst 1983 grundsätzlich.²⁹⁷ Theoretisch waren die afrikanischen Arbeiter nun also frei den weiß-dominierten Verbänden beizutreten oder als afrikanische Gewerkschaft eine Registrierung zu beantragen.²⁹⁸ Praktisch war es für schwarze Gewerkschaften weiterhin sehr schwierig, sich als Gewerkschaft registrieren zu lassen. Die Registrierung war notwendig, da ihre Aktivitäten ansonsten illegal waren.²⁹⁹ Die Möglichkeit zur Registrierung und damit der Erhalt legaler Verhandlungsrechte (inklusive dem Recht auf Streik nach langwierigem Verfahren) wurde aber neuerdings für Gewerkschaften mit „politischer Zugehörigkeit“ und für jene, die nicht für alle Angestellten „repräsentativ“ waren, untersagt. Demnach konnten weiße oder privilegierte schwarze Arbeiter effektiv gegen eine Gewerkschaft Einspruch erheben.³⁰⁰ Die neue Gesetzgebung machte es für Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbände außerdem rechtswidrig, politische Parteien finanziell zu unterstützen oder im Gegenzug finanzielle Mittel von ihnen zu erhalten. Die südafrikanische Regierung wollte damit augenscheinlich die Aktivitäten der „National Union of Namibian Workers“ (NUNW) behindern. Die landesweite Organisation NUNW wurde als Gewerkschaftsflügel der nationalen Befreiungsbewegung SWAPO praktisch von der Registrierung und öffentlichen Anerkennung ausgeschlossen.³⁰¹ Hierzu ist anzumerken, dass die NUNW trotz dieser Entwicklungen 1978 rasch wuchs.³⁰² Wieso ihr Zuspruch ungeachtet ihres nicht anerkannten Gewerkschaftsstatus immer größer werden konnte, wird weiter unten rund um die Geschehnisse des Streiks in der Rössing Mine noch genauer erläutert.

Ebenfalls 1978 kündigte Richter Steyn die Bildung eines „Committee on Labour“ an. Dieses sollte unter anderem Lösungen für das Arbeitslosigkeitsproblem finden. Das Komitee sollte dafür verantwortlich sein, Arbeitsmöglichkeiten in den Städten und auch in den Reservaten zu kreieren. Die schwarzen Arbeitssuchenden sollten dazu ermutigt werden, in ihre eigenen Gebiete zurückzukehren, um dadurch die ökonomische Entwicklung in diesen Gebieten anzukurbeln. Eine Kooperation des Komitees mit dem

²⁹⁷ Vgl. Peltola, *The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence*, S. 169ff.

²⁹⁸ Vgl. Cronje, G./Cronje, S., *The Workers of Namibia*, S. 75.

²⁹⁹ Vgl. SWAPO, *To be born a nation*, S. 268.

³⁰⁰ Vgl. Wood, *The battle for trade unions in Namibia*, S. 57.

³⁰¹ Vgl. Cronje, G./Cronje, S., *The Workers of Namibia*, S. 76.

³⁰² Vgl. Wood, *The battle for trade unions in Namibia*, S. 58.

„Ovambo Government“ war ebenfalls vorgesehen. So sollten Repräsentanten des „Ovambo Government“ auch Teil des „Committee on Labour“ werden.³⁰³

Die Ausführungen bringen deutlich hervor, dass sich das Apartheidsystem, vor allem wegen geringer werdender Unterstützung und Akzeptanz auf internationaler Ebene, zu verändern begann. Während der rechtliche Status für die Präsenz von Südafrika in Namibia komplett erodiert wurde, konnte es seinen Einfluss, vor allem auf administrativer Ebene, weiterhin enorm verteidigen. Obwohl nun der schwarzen Bevölkerung theoretisch das Recht auf Gewerkschaftsbeitritt eingeräumt wurde, brachte diese Neuerung praktisch nur eine vorgebliche Lockerung des Unterdrückungszustandes an den Arbeitsplätzen. Auch die Möglichkeit auf eine baldige Unabhängigkeit verschwand aufgrund der veränderten politischen Interessen vor allem der USA.

Die vorangegangenen Jahre waren politisch und rechtlich gesehen sehr turbulent. Es veränderten sich nicht nur die internationalen Rahmenbedingungen für den Unabhängigkeitsprozess von Namibia, sondern auch im Arbeitsrecht gab es Reformen, die neue Spielräume besonders für schwarze Arbeiter schufen. Die wichtigste Neuerung war die Erlaubnis für Schwarze, Gewerkschaften beitreten oder gründen zu können. Die in Namibia vorhandene Basis an Gewerkschaftstätigen schaffte es alleine aber nicht dieses Recht auszunützen. Erst außenstehende Akteure brachten das notwendige Wissen und die praktische Erfahrung, um unter diesen neuen Bedingungen den Aufbau der Gewerkschaften voranzutreiben.

Einen großen Anteil an der gewerkschaftlichen Entwicklung in Namibia hatten von 1977 bis 1980 die schwedischen Gewerkschaftsverbände "Swedish Trade Union Confederation" (LO) und "Central Organization of Salaried Employees" (TCO). Sie führten gemeinsam mit der Untergrundbewegung der NUNW im ganzen Land gewerkschaftliche Bildungsprogramme durch und waren so maßgeblich an der Entstehung einer nationalen, namibischen Gewerkschaft beteiligt.

Im August 1978 wurde der junge, schwedische Lehrer Paul Carlsson von der LO und der TCO für Bildungsarbeit nach Namibia geschickt. Die bedeutende Rolle von Carlsson in der namibischen Gewerkschaftsbewegung wurde, wie Sellström anmerkt, bisher nur von Peltola (1995) angesprochen. Der meist mit seinem Spitznamen benannte Gewerkschaftsaktivist „Palle“ Carlsson kam im Glauben nach Namibia, dass hier be-

³⁰³ Vgl. Cronje, G./Cronje, S., *The Workers of Namibia*, S. 97.

reits eine funktionierende Gewerkschaftsbewegung existiere. Der Plan war es, einigen tausend Gewerkschaftsmitgliedern Basisbildung zu gewerkschaftlichen Themen zu vermitteln. Schon bald bemerkte er aber, dass in Namibia keine gewerkschaftlichen Strukturen und keine Gewerkschaftstraditionen vorhanden waren.³⁰⁴ Die Gesetze waren nun zwar dementsprechend gelockert, dass auch schwarze Arbeiter Gewerkschaften gründen und registrieren konnten. Die Erfahrungen von Carlsson zeigten aber, dass sich hier in der Umsetzung noch nicht viel getan hat. Carlsson wurde in Absprache mit der SWAPO/NUNW zum Projektleiter von LO/TCO in Namibia ernannt. Er begann seine Arbeit im Land in Zusammenarbeit mit Pastor Gerson Max, der ein NUNW-Komitee in Windhoek führte. Die Schwäche des Gewerkschaftswesens in Namibia und der Mangel an Gewerkschaftserfahrung wurde Carlsson immer mehr bewusst, doch er ließ sich davon nicht entmutigen. Gemeinsam mit Pastor Max startete er eine Bildungsreise zu den Minen und Fabriken an der südlichen Grenze des Landes.

Zu diesem Zeitpunkt war John Ya-Otto, der SWAPO Arbeitssekretär und NUNW Generalsekretär im Exil, über die Gewerkschaftstätigkeiten in Namibia nicht aufgeklärt. Als er von Carlssons Tätigkeiten im Land erfuhr, war er sehr enthusiastisch.

Im September 1978, als gerade die Resolution 435 durchgesetzt wurde, bekamen Pastor Max und Carlsson Warnungen von den südafrikanischen Behörden, da diese über die Tätigkeiten der beiden Aktivisten nicht erfreut waren. Die Sicherheitssituation wurde für sie deshalb schlechter und Max riet Carlsson das Land zu verlassen. Bis zu diesem Zeitpunkt hatten sie es bereits geschafft, an die tausend Mitglieder für die NUNW anzuwerben. Carlsson blieb von Schweden aus aber weiterhin Projektleiter.

Während seiner Abwesenheit fand im Dezember 1978 ein spontaner, aber für die aufstrebende NUNW bedeutender Streik in der Rössing Uraniummine in Arandis statt. Denn rund um die Ereignisse dieses Streiks etablierte sich eine erwähnenswerte Runde von Gewerkschaftsaktivisten, die sich für die Rechte der Arbeiter einsetzte.³⁰⁵ Der Streik startete vor Weihnachten ohne Vorwarnung und zur Überraschung für die Firmenleitung. Die Arbeiter drückten mit dem Streik ihre Unzufriedenheit mit den Löhnen aus und wollten eine Lohnsteigerung bewirken. Ein Zeuge erinnerte sich, dass „der Streik zwar nicht geplant war, aber dass zu diesem Zeitpunkt alle Menschen unter dem Kolonialsystem zusammenhielten.“³⁰⁶ Der Streik war zu Beginn erfolgreich, Zwiespalt

³⁰⁴ Vgl. Sellström, Sweden and national liberation in southern Africa, S. 289ff.

³⁰⁵ Vgl. Sellström, Sweden and national liberation in southern Africa, S. 295ff.

³⁰⁶ Peltola, The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence, S. 171f.

unter den Arbeitern ließ ihn aber schließlich zum Erliegen kommen. Pastor Gerson Max, der wie weiter oben bereits erwähnt, schon mit Jason Angula zusammengearbeitet hatte, wurde vom Management der Mine beauftragt, die Ursachen des Streiks zu untersuchen. Viele der Arbeiter waren deshalb von ihm enttäuscht, weil er Mitglied der Gewerkschaft (NUNW) war und gleichzeitig aber mit dem Management zusammenarbeitete. Die Uneinigkeit darüber, ob man solche Spielräume innerhalb des Systems nutzen sollte oder nicht, bildete eine Kluft zwischen den Arbeitern. Anstatt gemeinsam zu streiken, brachten sie sich gegeneinander auf, woraufhin viele wieder zu arbeiten begannen und der Streik endete.

Das unmittelbare Ergebnis des Rössingstreiks war eine Lohnerhöhung für einige, aber nicht für alle Arbeiter. Zusätzlich brachte der Streik noch Verbesserungen der Arbeitsbedingungen mit sich. Beispielsweise mussten Arbeitern, die aufgrund einer Verletzung am Arbeitsplatz arbeitsunfähig wurden, nun eine Abfertigung bezahlt werden und sie konnten ohne diese nicht heimgeschickt werden.

Eine weitgreifendere Auswirkung war aber, dass im Zuge des Streiks erstmals Gedanken laut wurden, in Namibia eine Gewerkschaft für schwarze Arbeiter zu gründen. Diese gingen nicht alleine von Pastor Max aus, sondern besonders von Arthur Pickering, einem weiteren Akteur im Rössingstreik. Pickering war ein als „Coloured“ klassifizierter, in Kapstadt ausgebildeter Anwalt aus Lüderitz. Jason Angula zufolge assoziierte Pickering sich selbst als Schwarzer, weil er in Lüderitz hauptsächlich mit Schwarzen aufgewachsen ist. Seine Einstufung als „Coloured“ mochte er daher nicht.³⁰⁷ Pickering übernahm in der Rössing Mine die Stelle als Personalchef. Ihm fielen dort die Missstände und die rassistische Diskriminierung der Arbeiter besonders auf. Er begann daher Treffen zu organisieren, um die Idee nach der Organisierung einer Gewerkschaft zu verbreiten.³⁰⁸ Obwohl sie sich grundsätzlich in ihren Denkweisen unterschieden, begannen Pickering und Pastor Max zusammenzuarbeiten. Pastor Max kam von der Arbeiterseite, Pickering als Anwalt von der Managementseite.³⁰⁹ Pastor Max favorisierte die Bildung einer branchenübergreifenden Gewerkschaft wie es bei der NUNW der Fall war und vertiefte hier die Zusammenarbeit mit den Wanderarbeitern. Hier ist anzumerken, dass Wanderarbeiter öfter die Jobbranche wechselten, weshalb eine Generalgewerkschaft für sie sinnvoller war. Pickering plädierte hingegen für die Errichtung von

³⁰⁷ Vgl. Peltola, *The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence*, S. 173ff.

³⁰⁸ Vgl. Bauer, *Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996*, S. 54.

³⁰⁹ Vgl. Peltola, *The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence*, S. 178f.

Branchengewerkschaften und setzte seine Priorität auf die permanenten Arbeiter im namibischen Bergbau.³¹⁰

Gemeinsam mit Henry Boonzaaier, der auch in der Mine arbeitete, begann Pickering die Arbeiter zu organisieren. Als es zur Zeit des Streiks in einer Bäckerei in Swakopmund zu einer Bombenexplosion kam, wurde Pickering gemeinsam mit Boonzaaier und anderen SWAPO Leuten verhaftet. Nach zwei Wochen wurden sie aber wieder freigelassen. Pickering war der Ansicht, dass es nun besser für ihn wäre, die Mine zu verlassen. Nachdem er sein Amt aufgegeben hatte, wurde er wieder für sechs Monate in Gobabis inhaftiert.³¹¹

Nachdem Pickering und Boonzaaier wieder freigelassen wurden, trat Carlsson an sie heran, der im August 1979 wieder nach Namibia zurückgekehrt war. Carlsson bot ihnen an, für die NUNW zu arbeiten. Die Bezahlung ihrer Gehälter übernahm dabei LO/TCO. Carlsson eröffnete in Klein Windhoek ein LO/TCO-NUNW Büro.³¹² Da sie keine Strategie hatten und keiner viel über die Bildung von Gewerkschaften wusste, holten sie sich bei der „Federation of South African Trade Unions“ (FOSATU) in Südafrika Ratschläge. Das wichtigste Detail, welches die FOSATU Mitglieder ihnen vermitteln konnte, war, dass sie auf der Ebene der Arbeiter und nicht auf Managementebene beginnen sollten, die Arbeiter zu organisieren. Sie begannen daher mit der Mobilisierung in den Minen.³¹³ Dieser Ratschlag kann als Seitenhieb gegen Pickering angesehen werden, der eindeutig eine von der Managementseite gesteuerte Vorgangsweise bevorzugte.

Bei den Mobilisierungstätigkeiten kam es bald zu Unstimmigkeiten zwischen Carlsson/Pickering/Boonzaaier und Pastor Max, was die Vorgehensweise der NUNW betraf. Max war der Ansicht, dass die Probleme der Arbeiter an den AG von Namibia herangetragen werden sollten, in der Hoffnung, dass dieser sie lösen würde. Pickering und Boonzaaier vertraten hingegen die Linie, dass sich die Gewerkschaft mehr auf die Arbeiter in den Minen selbst als auf die politische Ebene konzentrieren sollte und dass dem Minenmanagement direkt Druck gemacht werden sollte. Ein weiterer Knackpunkt war die Tatsache, dass die NUNW nun als Gewerkschaft bezeichnet wurde. Hier kam die Frage auf, inwieweit die NUNW von der SWAPO unabhängig sein wollte. Pickering meinte, dass die Zugehörigkeit zur SWAPO in vielen Minen kein Problem darstellte, da

³¹⁰ Vgl. Sellström, Sweden and national liberation in southern Africa, S. 298f.

³¹¹ Vgl. Peltola, The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence, S. 186ff.

³¹² Vgl. Sellström, Sweden and national liberation in southern Africa, S. 298.

³¹³ Vgl. Peltola, The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence, S. 188.

die Mehrheit der Arbeiter gleichzeitig SWAPO Mitglieder waren. In anderen Minen wie der Rössing Mine jedoch gehörten viele Arbeiter anderen Parteien an. Aus diesem Grund war Pickering selbst dafür, dass sich die NUNW zukünftig mehr von der SWAPO lösen sollte.³¹⁴

Wegen dieser Meinungsverschiedenheiten schlug Carlsson ein Treffen mit der Exilmannschaft um John Ya-Otto vor. Zu diesem Treffen kam es erst, nachdem Carlsson von der Sicherheitspolizei aus Namibia vertrieben wurde und das Land am 16. November 1979 verlassen musste. Dessen Rolle als Projektleiter im Land übernahm Pickering. Das Treffen fand ohne Carlsson im Dezember 1979 in Francistown, Botswana statt. Pickering und Boonzaaier vertraten bei dem Treffen die internen NUNW-Strukturen, Ya-Otto repräsentierte die NUNW/SWAPO Führung im Exil. Jason Angula und Gerson Max nahmen daran nicht teil. Ihre Zusammenkunft war eine der wenigen seit fast einem Jahrzehnt.³¹⁵

Pickering und Boonzaaier waren aber auch mit den Ideen von Ya-Otto nicht sehr zufrieden. Er schlug ihnen eine sehr bürokratische Gewerkschaftsstruktur vor. Dies war den beiden nicht Recht, da sie eine Organisierung auf der Arbeiterebene bevorzugten. Pickering entschied sich dafür, wieder nach Namibia zurückzukehren. Währenddessen wurde Boonzaaier, der sich noch weiter Ya-Otto angeschlossen hatte, auf dem Weg nach Lusaka von der Polizei unter dem Vorwand, dass seine mitgeführte Literatur in Südafrika verboten wäre, verhaftet. Sie überstellten ihn nach Pretoria, wo er verhört und gefoltert wurde. Durch seine Aussagen erfuhren sie, dass auch Pickering mit ihm in Botswana war, woraufhin sie Pickering im Februar 1980 ebenfalls inhaftierten. Pickering wurde von der Sicherheitspolizei über die Tätigkeiten der Gewerkschaft ausgefragt. Darüber hinaus wurde auch Pastor Max festgenommen, obwohl er gar nicht mit den beiden in Botswana war. Pickering wurde Ende Februar 1980 wieder freigelassen, aber unter Hausarrest gestellt. Er verließ Namibia schließlich im Oktober 1980.³¹⁶ Gleichzeitig wurde das Büro in Klein Windhoek geschlossen und alle Unterlagen und Fahrzeuge wurden konfisziert. Die Ereignisse beendeten die Zusammenarbeit der Gewerkschaftsverbände LO/TCO mit der Gewerkschaftsbewegung in Namibia. Gleichzeitig kam da-

³¹⁴ Vgl. Peltola, *The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence*, S. 189f.

³¹⁵ Vgl. Sellström, *Sweden and national liberation in southern Africa*, S. 299f.

³¹⁶ Vgl. Peltola, *The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence*, S. 189f.

durch aber auch der erste seriöse Versuch, eine nationale, namibische Gewerkschaftsorganisation aufzubauen, zum Stillstand.³¹⁷

Wenn man diese Entwicklung der Gewerkschaftsbewegung betrachtet, kommt zum Vorschein, dass diese von drei unterschiedlichen Themenkomplexen geprägt war. Erstens trafen hier zwei mögliche Organisationsformen für Gewerkschaften aufeinander. Einerseits vertrat Pickering den Typ der Branchengewerkschaften. Jede Branche sollte ihre eigene Gewerkschaft erhalten. Diese Möglichkeit ließ ein individuelles und spontanes Eingehen auf die Bedürfnisse der Arbeiter in der jeweiligen Branche zu. Andererseits verteidigte Pastor Max den Typ der branchenübergreifenden Gewerkschaft. Dieser Gewerkschaftstyp machte vor allem im Hinblick auf die Wanderarbeiter Sinn, die öfter die Jobbranche wechselten. Sie befanden sich somit in einer übergeordneten Gewerkschaftsstruktur, der sie vertrauen konnten bzw. für die sie sich einsetzen konnten, auch wenn sie öfter den Job wechselten. Diese Möglichkeit einer Gewerkschaft war vor allem für das gemeinsame Ziel der Unabhängigkeit nützlich. Es wurde dabei anscheinend davon ausgegangen, dass Arbeitsbeziehungen leichter verbessert werden können, wenn die Unabhängigkeit erreicht wurde. Zweitens waren Widersprüchlichkeiten vorhanden, wo die Organisierung der Arbeiter ihren Ursprung haben sollte. Während einige überzeugt waren, dass die Organisationsarbeit direkt an den Arbeitsplätzen geschehen muss, machten andere die Politik und das Management der Betriebe für die Organisierung verantwortlich. Drittens gingen die Meinungen über die Abhängigkeit oder Unabhängigkeit der Gewerkschaften von politischen Parteien auseinander. Zum damaligen Zeitpunkt waren an Parteien angegliederte Gewerkschaften nicht erlaubt. Dennoch war auch der Versuch, in der Rössing Mine eine Gewerkschaft zu gründen, über den Kontakt mit Pastor Max, von der SWAPO-angehörigen Untergrundbewegung NUNW beeinflusst und ähnelte dieser auch. Carlsson wiederum nutzte das Potential der Akteure der Rössing Mine (Pickering, Boonzaaier) aus und integrierte diese in die Tätigkeit der NUNW. Trotz dieser Differenzen und den unsteten Bedingungen unter denen die Gewerkschaftsbildungsversuche abliefen, kann man als Nutzen aus ihnen definieren, dass das Gedankengut von Gewerkschaften unter den Arbeitern verbreitet werden konnte.

³¹⁷ Vgl. Sellström, Sweden and national liberation in southern Africa, S. 300.

Wie auf den vorangegangenen Seiten verdeutlicht wurde, war die Zeitspanne zwischen 1977-1980 zwar kurz, aber bedeutsam für die gewerkschaftliche Weiterentwicklung. Ein wichtiger Schritt hin zu einer möglichen Unabhängigkeit für Namibia war der Beschluss der Resolutionen 385 und 435 des UN-Sicherheitsrates. Auch wenn diese Bestrebungen vorläufig durch die Forcierung von Südafrikas Interessen gestoppt wurden, gaben sie sichtlich den Anstoß für Neuerungen auf rechtlicher Ebene. Nennenswerte Ereignisse waren hier die Ernennung des AG, die teilweise Aufhebung der Passgesetze, sowie die Abschaffung der Klausel der „Wage and Industrial Conciliation Ordinance“ von 1952, die Schwarze von der Zugehörigkeit zu anerkannten Gewerkschaften ausschloss. Dadurch bekamen nun alle die Erlaubnis, einer Gewerkschaft beizutreten. Die neuen Voraussetzungen regten gemeinsam mit dem Einfluss der schwedischen Gewerkschaftsverbände LO und TCO sowie mit dem Streik in der Rössing Mine den Gewerkschaftsaufbau positiv an. So wurde unter anderem zum ersten Mal die Idee einer Gewerkschaft für schwarze Arbeiter umgesetzt. Erst zu Beginn der 1980er-Jahre realisierten die südafrikanischen Okkupatoren die mögliche Gefahr dieser erstarkenden Bewegung für ihre Machtposition und begannen die Gewerkschaftsbewegung zu sabotieren und aufzulösen.

4.5 Neue Versuche der Gewerkschaftsbildung ab 1980

Nach der radikalen Auflösung der Gewerkschaften Anfang der 1980er-Jahre, waren die kommenden Versuche Arbeiter zu organisieren zwar vage, aber nicht umsonst. Den extensiven Mobilisierungstätigkeiten der Gewerkschaftsaktivisten ist es zu verdanken, dass die Grundidee einer Gewerkschaft erhalten geblieben ist. Immerhin wurden Apartheidskontrollen in den Jahren zuvor abgebaut, Bewegungseinschränkungen für afrikanische Arbeiter wurden gelockert und sie durften zum ersten Mal Gewerkschaften gründen und registrieren lassen sowie diesen beitreten. Diese Voraussetzungen regten zumindest einige Versuche für ein vielrassiges Gewerkschaftswesen abseits der NAWU und ihrer Nachfolgewerkschaft NUNW an.³¹⁸

³¹⁸ Vgl. Bauer, Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996, S. 62ff.

1) Weiße Gewerkschaften versuchten schwarze Mitglieder zu bekommen.

Die meisten existierenden Gewerkschaften waren primär „weiße“ Gewerkschaften, die nun versuchten, multirassisch zu werden.³¹⁹ Die bekanntesten Beispiele für derartige Gewerkschaften waren die „South West Africa Mineworkers Union“ (SWAMU) und die „South West Africa Municipal Staff Association“ (SWAMSA). Die SWAMU war ursprünglich eine weiße Gewerkschaft, die mit einigem Erfolg begann, schwarze Minenarbeiter als Mitglieder zu rekrutieren. Weiße Minenarbeiter behielten aber die Kontrolle.³²⁰ Die SWAMSA wurde bereits 1969 gegründet. Im Jahr 1978 beendete sie ebenso ihre Beschränkung auf weiße Mitglieder, da in den Gemeindebehörden mehr und mehr schwarze Mitarbeiter tätig waren. Die vornehmlich von Weißen dominierten Angestelltenverbände schlossen sich zur „South West African Confederation of Labour“ (SWACOL) zusammen. Die SWACOL verfolgte das Ziel, für Arbeiterverbände und Gewerkschaften, die sie repräsentierte, internationale Anerkennung, beispielsweise von der ILO, zu erhalten. Sie ließen aus dem Grund den Reformprozess in Namibia gewissermaßen zu. Die SWAMU war auf jeden Fall Mitglied der SWACOL. Über die Mitgliedschaft der SWAMSA sind sich die Literaturquellen aber uneinig. Laut Bauer war die SWAMSA nicht Mitglied bei der SWACOL.³²¹ Peltola zufolge gehörte sie diesem Bündnis sehr wohl an.³²² Alle ursprünglich weißen Gewerkschaften hatten das zwiespältige Verhalten gemeinsam, dass sie in der Öffentlichkeit schwarze Arbeiter umwarben, sich ihnen anzuschließen, ihren weißen Mitgliedern hingegen rieten sie, ihre Führungspositionen vor den neuen schwarzen Mitgliedern gut zu verteidigen.³²³

2) Gewerkschaften, die von außen gegründet wurden.

Eine weitere Tendenz, die sich zu dieser Zeit in der Errichtung von Gewerkschaften versuchte, waren verschiedene Personen, die aus der SWAPO ausgeschlossen wurden und mit Unterstützung aus dem Ausland Konkurrenzgewerkschaften zur NUNW schaffen wollten. Andreas Shipanga, ein späteres Mitglied der von Südafrika unterstützten Schattenregierung, und Solomon Mifima, der ehemalige, erste Geschäftsführer der Exil-SWAPO, gründeten 1982 den „Namibian Trade Union Council“ (NTUC). Wood behauptet, dass dies mit US-Involvierung durch die Reagan-Administration geschehen sei,

³¹⁹ Vgl. Bauer, *Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996*, S. 69.

³²⁰ Vgl. Peltola, *The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence*, S. 208.

³²¹ Vgl. Bauer, *Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996*, S. 69.

³²² Vgl. Peltola, *The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence*, S. 208.

³²³ Vgl. Cronje, G./Cronje, S., *The Workers of Namibia*, S. 76.

denn immerhin wurden einige Namibier für ein Gewerkschaftstraining in die USA geschickt.³²⁴ Eine weitere Institution, die „Namibian Federation of Trade Unions“ (NFTU) wurde 1983 von Jackson Kambode errichtet. Auch er war ein ehemaliger Unterstützer der SWAPO, der die Partei verlassen hatte.³²⁵ Die Rückkehr von einem Gewerkschaftstraining in Israel spornte ihn zur Gründung der NFTU in Namibia an. Die zwei letztgenannten Körperschaften, der NTUC und die NFTU, wollten sich vereinen, um „die SWAPO bei der ILO zu ersetzen“. Es gelang ihnen nicht, die Vertretung von Namibia bei der ILO zu übernehmen und bereits 1986 waren beide nicht mehr aktiv. Gemeinsam mit den weißen Gewerkschaften stellten diese schwarzen Vertreter eine Anti-NUNW-Front dar. Ihr Mangel an breiter Unterstützung von schwarzen Arbeitern machte sie abhängig von geschickter Öffentlichkeitsarbeit und Unterstützung von außen.³²⁶

3) NUNW im Untergrund weiterhin tätig.

Die Tätigkeiten der NUNW im Land waren offiziell von der südafrikanischen Besatzungsmacht unterdrückt worden. Sie konnte aber trotz der vielen Inhaftierungen nicht komplett eliminiert werden, denn die SWAPO half dabei die Vorstellungen und Ideen der Gewerkschaftsbewegung aufrecht zu erhalten.³²⁷ So blieb diese in den Köpfen der Arbeiter weiterhin vorhanden. Man kann also davon ausgehen, dass die NUNW nicht nur im Exil, sondern in Namibia selbst im Untergrund weiter bestanden hat.

In der gewerkschaftlichen Entwicklung waren demnach drei unterschiedliche Tendenzen vorhanden. Zur selben Zeit wurden aber auch die Konzerne aktiv. Sie trieben Reformen in den Arbeitsbeziehungen voran. Für viele der multinationalen Bergbaukonzerne waren Umstellungen wesentlich, da das Vertragsarbeitersystem nicht mehr zu den geplanten betrieblichen Bedürfnissen passte. In der Rössing Uranium Mine zum Beispiel benötigte man nicht mehr große Mengen an billigen und ungelerten Arbeitskräften, sondern stattdessen wurden sesshafte, ausgebildete Arbeitskräfte erforderlich.³²⁸

Neben besser ausgebildeten Arbeitskräften wurde weiters die Qualität der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen näher ins Blickfeld gerückt. Im September 1980 veröffent-

³²⁴ Vgl. Wood, *The battle for trade unions in Namibia*, S. 58.

³²⁵ Vgl. Bauer, *Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996*, S. 69

³²⁶ Vgl. Wood, *The battle for trade unions in Namibia*, S. 58f.

³²⁷ Vgl. Bauer, *Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996*, S. 60f.

³²⁸ Vgl. Bauer, *Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996*, S. 62.

lichte die „Chamber of Mines in Namibia“ (CoM), als Vertreter des größten Industriezweigs und größter Arbeitgeber, ein „Working Paper on Labour Law and Labour Practice in South West Africa/Namibia“. Die CoM sah sich selbst als wichtigster Akteur, um die Arbeitsbeziehungen in Namibia zu verändern, sowie um industriellen Frieden und Wohlstand zu sichern. Das Dokument der CoM drückte den Wunsch aus, den Konflikt zwischen Management und Arbeitskräften zu minimieren und das Wachstum des Landes zu maximieren. Die Arbeitsbeziehungen sollten verbessert werden, was durch eine Neugestaltung der legalen Rahmenbedingungen erreicht werden sollte. Die Studie fand heraus, dass nicht nur die Arbeiter, sondern auch die Manager mangelnde Erfahrungen und Wissen über Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen hatten. Eine starke, unabhängige Gewerkschaftsbewegung konnte daher für das Management genauso wie für die Arbeiter ein Gewinn sein. Der Bericht kam deshalb zu der Empfehlung, dass Gewerkschaften anerkannt werden müssen. Das Problem, welches sich hier offenbarte, bezieht sich auf die schon weiter oben (S. 45) erwähnte Einschränkung der Verhandlungsrechte auf gesetzlich anerkannte Gewerkschaften. Da die Ausschlussgründe, wie Finanzierung durch oder Angehörigkeit zu einer Partei, aber auf fast alle schwarzen Gewerkschaften zutrafen, war den meisten eine Registrierung nicht möglich. Der Akt der Registrierung für Gewerkschaften sollte zukünftig vorurteilsfreier ablaufen. Bei Absenz von Gewerkschaften oder bei möglichen „rassenexklusiven“ Gewerkschaften sollte alternativ ein Betriebsrat eingeführt werden. Auch wenn klar war, dass die Glaubwürdigkeit eines solchen unter den Arbeitern gering wäre. Betriebsräte sollten die Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bzw. ihren Gewerkschaften institutionalisieren. Ein gesetzlicher Mindestlohn war nicht erwünscht, aber zumindest eine für die Deckung der Grundbedürfnisse notwendige Lohndeterminante. Laut der „Chamber of Mines“ „war das Idealbild einer einzigen, nicht-rassischen Gewerkschaft pro Industriezweig oder Firma in naher Zukunft kein realistisches Ziel“.³²⁹

Zu diesen Bestrebungen gesellten sich noch andere Organisationen der Arbeitgeberseite, die begonnen haben, sich mit Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen. 1980 wurde in Windhoek die Organisation „Private Sector Foundation“ (PSF) aufgebaut. Die Stiftung wurde in Anlehnung an die südafrikanische „Urban Foundation“ gebildet und stellte sich als „freiwillige, nicht ethnische, unpolitische Verbindung von Firmen und Individuen in SWA/Namibia“ dar. Der Großteil ihrer Aktivitäten umfasste Bildungs- und For-

³²⁹ Vgl. Bauer, Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996, S. 63.

schungsarbeit.³³⁰ Ihre Aufgabe war es, Informationen über Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen anzusammeln, sowie ihre Weiterentwicklung voranzutreiben. Die PSF kam zu dem Ergebnis, dass bei einem kleinen Teil der Arbeitgeber Rasse als Auswahlkriterium bereits reduziert worden ist und versucht wurde, Arbeitsmöglichkeiten für alle Rassen zu öffnen. Der größere Teil der Arbeitgeber akzeptierte die komplette Öffnung ihrer Betriebe für nicht weißes Personal aber weiterhin nicht.³³¹ Die PSF befürwortete den Sinn von Gewerkschaften und förderte daher ihre Weiterentwicklung. Weil einige ihrer Mitgliederorganisationen sich nicht mit dieser Strategie identifizieren konnten, musste die PSF ihre Aktivitäten hinsichtlich der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen einschränken.

Eine weitere Organisation, das „Namibia Institute for Economic Affairs“ (NIEA) wurde 1982 von Henk Schoeman gegründet. Es sollte eine zentralisierte Arbeitgeberorganisation nach südafrikanischem Vorbild in Namibia sein. Als solches hatte es aber niemals Erfolg. Stattdessen wurde es in die Errichtung von Entwicklungsplänen und Arbeitsangelegenheiten gemeinsam mit der Regierung involviert. Noch beachtlicher war aber der Versuch des NIEA, Arbeitgeber in Namibia zu organisieren. In diesen Bemühungen fand außerdem eine Zusammenarbeit mit der ILO statt.³³²

Trotz dieser zahlreichen Bestrebungen den Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen ein Rückgrat zu verschaffen, gab es weder bei den Arbeitsverhältnissen noch bei der Organisation von Gewerkschaften bedeutenden Fortschritt. 1983 waren nur fünf Gewerkschaften beim „Department of Civic Affairs and Manpower“ registriert: the Typographical Workers‘ Union, the Building Workers‘ Union, the Fisherman Workers‘ Union, the SWAMU, the SWAMSA. Die letzten zwei wurden als einzige „funktionierende Gewerkschaften“ beschrieben. Bei allen von ihnen handelte es sich um vormalige ausschließlich weiße Gewerkschaften. Somit war zu diesem Zeitpunkt keine schwarze Gewerkschaft als legitimer Verhandlungspartner anerkannt, mit dem einklagbare Vereinbarungen entstehen konnten.³³³

³³⁰ Vgl. Bauer, *Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996*, S. 64f.

³³¹ Vgl. Peltola, *The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence*, S. 200f.

³³² Vgl. Bauer, *Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996*, S. 65.

³³³ Vgl. Bauer, *Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996*, S. 69ff.

Während sich die Gewerkschaftsbewegung im Land selbst nicht sichtbar fortbewegte, wuchsen die Aktivitäten der Exil-Gewerkschaftsbewegung. Die Aktivitäten der SWAPO-Arbeitsabteilung im Exil und der aufkeimenden NUNW wurden mit steigender Unterstützung von internationalen Gewerkschaftsbewegungen und Anti-Apartheidsorganisationen betrieben. Schon bald involvierten sich auch nordeuropäische und skandinavische Gewerkschaften und Solidaritätsorganisationen. Sie entsandten Ausbilder für Gewerkschaftskurse nach Angola und entschieden sich dafür, den Aufbau einer Gewerkschaftsschule für die SWAPO im Exil mitzufinanzieren. 1983 wurde das „Nduuvu Nangolo Trade Union Centre“ (NNTUC) im „Kwanza Sul Resettlement Centre“ eröffnet. Dort gab es Schulungen für zukünftige Gewerkschafter und Arbeitsadministratoren.³³⁴

In diesen ersten Jahren der 1980er-Jahre versuchten sich zwar einige Gewerkschaften zu etablieren, grundsätzlich blieb die Gewerkschaftsbewegung aber sehr dezent. Sozusagen der politische Rückschlag, was den Rückzug Südafrikas aus Namibia und das Anstreben der Unabhängigkeit betrifft, wirkte sich auf die Gewerkschaftsbestrebungen schlecht aus. Zwar war ein theoretischer Austausch über Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen vorhanden, doch kam es kaum bis gar nie zu einer Umsetzung in die Praxis. Keine namhaften Ziele wurden in dieser Periode im Land erreicht. Einzig und allein die Exilbewegung konnte auf der Weiterbildungsebene an Ressourcen und internationaler Unterstützung aufstocken.

4.6 Der Befreiungskampf und die Gewerkschaftsbewegung ab Mitte der 1980er-Jahre

Mitte der 1980er-Jahre war eine Unabhängigkeit für Namibia trotz der Resolution 435 weiterhin noch nicht realisiert. Dennoch war diese Periode besonders für die Arbeiter prägnant, da hier die Gewerkschaften wieder neu auflebten und gleichzeitig die Arbeiterbewegung für den Befreiungskampf des Landes „funktionalisiert“ wurde. Würde man dieser Periode ein Motto geben, so könnte es mit den Worten von Bauer folgendermaßen lauten: „independence took [...] precedence over development, [...]“.³³⁵

³³⁴ Vgl. Bauer, Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996, S. 52ff.

³³⁵ Bauer, Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996, S. 81.

In diesem Kapitel ist zuerst zu klären, aus welchen Gründen heraus es ab Mitte der 1980er-Jahre zum Aufschwung der Gewerkschaftsbewegung gekommen ist und welche unterschiedlichen Akteure daran beteiligt waren. Welche Gewerkschaftsverbände und Einzelgewerkschaften sind errichtet worden? In welche rechtlichen Änderungen waren diese Entwicklungen überdies eingebettet? Weiters soll ermittelt werden, wie die Gewerkschaftsbewegung in den Unabhängigkeitskampf integriert wurde.

In der Literatur findet man eine eindeutige Übereinstimmung darüber, wonach der Beginn der wieder erstarkenden Gewerkschaftsbewegung auf dem Niedergang der Apartheid in Südafrika und der damit verbundenen Entlassung inhaftierter SWAPO-Mitstreiter von der südafrikanischen Gefängnisinsel „Robben Island“ begründet ist. Zu dieser Zeit wurde nämlich der Druck gegen die Apartheid innerhalb Südafrikas und von außen erhöht.³³⁶ Die internationale Gemeinschaft forderte immer heftiger, dass Südafrika Namibia verlassen sollte. So verabschiedete der Sicherheitsrat der Vereinten Nationen im Oktober 1983 die Resolution 539. Sie verurteilte Südafrika abermals für seine andauernde Präsenz in Namibia und den Unwillen zur Zusammenarbeit.³³⁷ Darüber hinaus begannen ökonomische Sanktionen gegen die südafrikanischen Autoritäten langsam zu wirken. US-Banken stoppten kurzfristige Kredite für Südafrika, weil das Interesse der USA, die Apartheid zu bekämpfen, wieder mehr stieg.³³⁸

Im Zuge dieser Begebenheiten begann 1984 die Entlassung aller namibischen Häftlinge auf „Robben Island“. Unter ihnen befanden sich Anhänger der namibischen Gewerkschaftsbewegung. Andimba Toivo ya Toivo wurde am 1. März 1984 nach 16 Jahren von seiner 20-jährigen Haftstrafe entlassen. Die Entlassung von Ben Ulenga erfolgte am 2. November 1985. Die Freilassung der namibischen Gefangenen wurde als Versuch der Südafrikaner angesehen, etwas vom internationalen Druck, der zurzeit auf ihnen lastete, abzubauen und ihrem „transitional government of national unity“ (TGNU), mit welchem die Entlassungen begründet wurden, mehr Glaubwürdigkeit zu verleihen.³³⁹ Es handelte sich dabei um die zweite „interne Lösung“ (internal settlement) die Südafrika durchsetzte, um seine Okkupationsmacht fortzusetzen.³⁴⁰ Das TGNU stellte die neue Regierung in Namibia dar. Sie wurde von den Repräsentanten der „Multi Party Confe-

³³⁶ Vgl. Leys/Saul, SWAPO inside Namibia, S. 82.

³³⁷ Vgl. Nujoma, Where others wavered, S. 313.

³³⁸ Vgl. Peltola, The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence, S. 200.

³³⁹ Vgl. Bauer, Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996, S. 77.

³⁴⁰ Vgl. Mitchell, The internal settlement, S. 8.

rence“, einer Koalition zwischen der DTA und fünf anderen Parteien, die sich der SWAPO widersetzen, am 17. Juni 1985 gebildet, nachdem die Verwaltung durch die DTA in Namibia bereits 1983 kollabierte.³⁴¹ Grund dafür war, dass sie es nicht schafften, Reformen durchzuführen oder internationale Unterstützung zu erlangen. Zusätzlich betrieb die DTA finanzielle Miswirtschaft.³⁴² Die Verhandlungen der „Multiparty Conference“ für das TGNU dauerten von November 1983 bis zur Einigung im Juni 1985.³⁴³ Die neue Schattenregierung in Windhoek wurde von keinem anderen Land außer von Südafrika selbst anerkannt. Im Gegenzug bekam die SWAPO unter Nujomas Bemühungen von vielen afrikanischen, nordischen und sozialistischen Ländern, sowie von Frankreich und Indien großen Zuspruch für ihren Versuch das Land zu befreien. Bereits im Juni 1984 wurde daher von den Mitgliedern der Vereinten Nationen, unter der Führung der Afrikanischen Gruppe und der SWAPO, eine Sanktionsresolution für den Sicherheitsrat ausgearbeitet. Diese Resolution 566 stellte eine starke Verurteilung des rassistischen Regimes für die Einführung der internen Lösung dar. Man sah diese als „einen direkten Affront gegen den Sicherheitsrat und eine eindeutige Missachtung seiner Resolutionen“ an. Die Resolution 566 erklärte das TGNU deshalb als gegenstandslos und ungültig. Die Sanktionsklauseln wurden aber von den Mitgliedsstaaten so lange abgeschwächt, bis sie nur mehr eine Reihe von „freiwilligen Maßnahmen“ darstellten. Die Vereinigten Staaten nutzen diese Tatsache als Begründung, weshalb sie sich der Resolution enthielten.³⁴⁴ Nujoma erklärte sich diese Entscheidung der USA damit, dass diese „den Status quo perpetuieren wollten, nämlich die uneingeschränkte Plünderung der Naturressourcen durch transnationale Unternehmen und die sklavische Abhängigkeit der afrikanischen Mehrheit in Südafrika und Namibia“.³⁴⁵ Die südafrikanische Kontrolle setzte sich somit fort. Die Sammlung aus Minderheitsparteien kollaborierte mit Südafrika. So behielt das südafrikanische Parlament beispielsweise die direkte Kontrolle über die Finanzen.³⁴⁶ Die Kompetenzen der südafrikanischen Okkupatoren konnten durch das TGNU also gewissermaßen noch vergrößert werden.

³⁴¹ Vgl. Dreyer, *Namibia and Southern Africa. Regional dynamics of decolonization 1945-90.*, S. 160f.

³⁴² Vgl. Katjavivi, *A history of resistance in Namibia*, S. 126.

³⁴³ Vgl. Mitchell, *The internal settlement*, S. 13.

³⁴⁴ Vgl. Nujoma, *Where others wavered*, S. 347ff.

³⁴⁵ Nujoma, *Where others wavered*, S. 349.

³⁴⁶ Vgl. Dreyer, *Namibia and Southern Africa. Regional dynamics of decolonization 1945-90.*; S. 160f.

Unbeachtet des weiterhin kräftigen Einflusses der südafrikanischen Politik bekamen die Gewerkschaften mit der Kürzung der Haft vieler SWAPO-Aktivisten auf jeden Fall neues Terrain für ihre Tätigkeiten.³⁴⁷ Nach ihrer Rückkehr nach Namibia nahmen Ulenga und andere Entlassene zuerst einmal Kontakt mit der SWAPO auf. Sie wollten herausfinden, wie sie sich am besten wieder integrieren konnten. Trotz vieler unterschiedlicher Meinungen kamen sie zu dem Schluss, dass es wichtig wäre eine starke Arbeiterbewegung zu besitzen.³⁴⁸ Die Tatenlosigkeit der NUNW wurde in Frage gestellt, denn in den letzten Jahren war nicht viel für die Verbesserung der Arbeitssituation getan worden. Sie beschlossen deswegen, die NUNW im Land wieder zu reaktivieren. Für diese Aufgabe wurde im April 1986 ein Führungskomitee gewählt. Die Leute, die in das Komitee gewählt wurden, waren alle Arbeiter, von denen die meisten direkt in SWAPO-Strukturen involviert waren. Aus dem Komitee heraus wurde wiederum eine Gruppe von Mitarbeitern engagiert, die sich direkt vor Ort bei den Firmen um das Wiederaufleben der NUNW kümmern sollte. Ben Ulenga wurde zum Leiter dieser Gruppe ernannt.³⁴⁹ Außerdem gehörten ihr Jappie Nangolo, Gabriel Ithete und Ruben Itengula an, die im ganzen Land herum fuhren, um Arbeiter zu organisieren.³⁵⁰ Für diese Tätigkeit stand ihnen ein einziges Auto zur Verfügung. Sie fanden heraus, dass in gewissen Betrieben noch Arbeiterkomitees aktiv waren. Viele davon waren jedoch nutzlos für die Arbeiter und sie hatten keine Verbindung mehr mit anderen Arbeiterkomitees außerhalb ihres Arbeitsplatzes. Die Gruppe rund um Ulenga begann mit den betreffenden Leuten in Kontakt zu treten und die Probleme der Arbeiter, wie Lohnausfälle oder Lohnkürzungen, zu besprechen.³⁵¹ Durch diesen Austausch kamen sie zu der Erkenntnis, dass die alte Vorgehensweise der NUNW, nämlich die einer branchenübergreifenden Gewerkschaft, nicht mehr nützlich war. In den 1970er-Jahren formierten sich die Arbeiter zu einer starken, einheitlichen Gruppierung, vor allem in den Wohnstätten der Arbeiter. Am Arbeitsplatz selbst konnten sie so aber nicht viel erreichen. 1986 versuchten sie daher, eine starke Basis direkt in den Arbeitsstätten zu kreieren. Es wurden Arbeitskräftekomitees an vielen Arbeitsplätzen wiederbelebt und neu errichtet. Gleichzeitig entschied man sich dazu, Branchengewerkschaften zu gründen.³⁵² Der Slogan für die

³⁴⁷ Vgl. Peltola, *The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence*, S. 202.

³⁴⁸ Vgl. Bauer, *Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996*, S. 78.

³⁴⁹ Vgl. Wood, Ben Ulenga on Namibian trade unions, S. 63.

³⁵⁰ Vgl. Bauer, *Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996*, S. 78.

³⁵¹ Vgl. Wood, Ben Ulenga on Namibian trade unions, S. 63f.

³⁵² Vgl. Peltola, *The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence*, S. 203.

neue Organisierungswelle lautete: „One industry, one union. One nation, one federation.“³⁵³ In diesem Gewerkschaftsslogan fällt sofort die klare Einbeziehung der Gewerkschaftsbewegung in den Unabhängigkeitskampf auf. Der Zusatz „one nation, one federation“ integrierte die Gewerkschaftsbewegung in die Befreiungsbewegung. Die Frage, ob diese Einbeziehung für die Arbeiter vorteilhaft oder von Nachteil war, soll aber weiter unten genauer diskutiert werden. Für die Bestrebungen rund um das neue Ziel der Errichtung von Branchengewerkschaften organisierten Ulenga und seine Leute illegale Treffen. Besondere Hilfestellung bekamen sie dabei von der Katholischen Kirche in Katutura, die ihnen immer wieder ihre Räumlichkeiten zur Verfügung stellte. Hier konnten sich die Vertreter der unterschiedlichen Komitees untereinander austauschen. Sie schafften es bis August 1986 bereits an die 40 Komitees zu organisieren.³⁵⁴

Die Front der Heimkehrer war in ihren Bestrebungen, die Gewerkschaftsbewegung wieder aufleben zu lassen, also nicht alleine. Schon vor ihrer Rückkehr setzten sich Kirchenbewegungen und voneinander unabhängige, SWAPO-nahe Gruppierungen der Arbeitermobilisierung für eine starke Arbeiterschaft ein.

Da zu Beginn der 1980er-Jahre kaum Gewerkschaften in Namibia existierten, wandten sich die Arbeiter an die Kirchen und speziell an einige Gemeindearbeiter, die sich in der Organisierungstätigkeit engagierten. Die bekanntesten von ihnen waren Rosalinde Namises, eine Entwicklungspädagogin bei der römisch-katholischen Kirche, Lindy Kazombaue, eine Sozialarbeiterin, ebenfalls bei der römisch-katholischen Kirche, sowie Vezera „Bob“ Kandetu, der Generalsekretär des „Council of Churches of Namibia“ (CCN). Sie wurden mit Anliegen und Beschwerden der Arbeiter quasi überschüttet. Da sie sich nicht dazu in der Lage fühlten, sich mit allen Problemen der Arbeiter auseinanderzusetzen, nahmen sie mit Kirchen und Gewerkschaftsaktivisten in Südafrika zwecks Beratung Kontakt auf. Die Gemeindearbeiter bildeten schließlich Anfang 1985 eine Arbeitergruppe mit fast hundert Personen für einen Workshop in Katutura mit einem erfahrenen, südafrikanischen Gewerkschaftsaktivisten. Bei diesem Treffen kam es zur Gründung des „Workers‘ Action Committee“ (WAC). Das WAC wurde als Rahmen für verschiedene Veranstaltungen genutzt.³⁵⁵ Da die NUNW öffentlich nicht agieren durfte,

³⁵³ Peltola, *The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence*, S. 203f.

³⁵⁴ Vgl. Wood, *Ben Ulenga on Namibian trade unions*, S. 64.

³⁵⁵ Vgl. Bauer, *Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996*, S. 75f.

kann man also zu dem Schluss kommen, dass das WAC sozusagen als Ersatzgewerkschaft der NUNW unter dem Deckmantel der Kirche diene.

Besonders aus der Nahrungsmittelindustrie kamen infolgedessen viele Arbeiter zusammen.³⁵⁶ So wurde am 20. September 1986 die „Namibian Food and Allied Union“ (NAFAU), als erste Branchengewerkschaft der NUNW, gegründet. John Pandeni wurde zu ihrem Generalsekretär ernannt. Die ersten Jahre der NAFAU waren geprägt vom Versuch, Mitglieder zu rekrutieren und Anerkennung von den Firmen zu bekommen. Sie errichtete ihre Strukturen und stellte Bildungsprogramme für Gewerkschaftsvertreter zur Verfügung. Diese informierten wiederum die Arbeiter über die Gewerkschaft und ihre Funktion. Die NAFAU schaffte es sogar, eine Registrierung als Gewerkschaft zu erlangen, nachdem sie einen Rechtsstreit mit dem „Interim Government“, also dem TGNU, gewonnen hatte. Als Konsequenz daraus war die NAFAU aber unter ständiger Beobachtung des Kolonialregimes und einige Gewerkschaftsanführer, unter ihnen auch John Pandeni, wurden verhaftet. Dokumente und Ausstattung wurden zerstört, um die Gewerkschaft zu schwächen. Die Arbeit wurde außerdem von den Firmen erschwert, die den Gewerkschaftsbeauftragten teilweise den Zugang verwehrten oder Gewerkschaftsmitglieder entließen. Die Treffen wurden daher meistens in Kirchen oder unter Bäumen abgehalten, um nicht aufzufallen. Trotz der beschwerlichen Mobilisierungstätigkeit konnte die NAFAU in ihrem ersten Existenzjahr 11.000 Mitglieder und 74 Arbeitskomitees im ganzen Land erzielen. Die NAFAU trug daneben zum Aufbau und zur Erhaltung der NUNW bei, indem sie Ideen austauschten und finanzielle Unterstützung für die NUNW lieferte. Sie erhoffte sich viel von der NUNW als Sprachrohr der namibischen Arbeiter auf nationaler Ebene.³⁵⁷

1984 und 1985 kam es außerdem noch zu anderen Organisationsversuchen, die zur Bildung der NUNW beitrugen und gleichzeitig mit den Bestrebungen des WAC geschahen. Ende 1984 begannen Organisatoren der „National Union of Mineworkers of South Africa“ (NUM) in Südafrika Arbeiter zu rekrutieren. Im Rahmen eines weitläufigeren Projekts der Organisierung aller Diamantenminen im südlichen Afrika waren die „Consolidated Diamond Mines“ (CDM) in Oranjemund an Namibias südlicher Grenze das Ziel der NUM. In Oranjemund selbst trafen die NUM-Organisatoren auf eine hoch

³⁵⁶ Vgl. Wood, Ben Ulenge on Namibian trade unions, S. 64.

³⁵⁷ Vgl. LaRRI, Viva NAFAU, S. 8ff.

organisierte SWAPO-Zweigstelle. Die meisten Wanderarbeiter gehörten dieser Zweigstelle an, dafür gab es aber bis auf ein vom Management aufgestelltes Liaison-Komitee keine weitere Arbeiterorganisationsform. Das Liaison-Komitee ließ keine Verhandlungen zu. Angelegenheiten, die die Arbeiter betrafen, mussten über die SWAPO-Zweigstelle an das Management herangebracht werden. Arbeitsmissstände mussten also über den politischen Weg und nicht „arbeiterorientiert“ vermittelt werden. Die NUM-Organisatoren wollten nicht nur eine einfache NUM-Zweigstelle bei den CDM errichten, sondern ein generelles Wachstum von namibischen Gewerkschaften fördern. Um die SWAPO-Führung davon zu überzeugen, dass die Bemühungen für eine namibische und nicht für eine südafrikanische Gewerkschaft getätigt werden, besuchten Vertreter der NUM Windhoek, wo sie mit den Mitgliedern des „Worker’s Action Comitee“ in Katutura Kontakt aufnahmen.

Über das WAC kamen sie in Kontakt mit Arbeitern der Rössing Uranium Mine, mit welchen die NUM Organisatoren, wenn auch in kleinerem Ausmaß, zusammenzuarbeiten begannen. Das Management der Rössing Mine in Arandis nahe der Küste hatte genauso wie jenes der CDM ein Liaison-Komitee, welches die Arbeiter repräsentieren sollte, aufgestellt. Die Angestellten standen dem Komitee aber apathisch bis feindlich gegenüber. Gewerkschafter wurden als effektivere Möglichkeit gesehen, um die Interessen der Arbeiter zu vertreten und zu verteidigen. Die Arbeiter hielten daher in Kirchen und Hallen in der Nähe der Mine Treffen ab. Sie nahmen mit dem WAC in Windhoek Verbindung auf und beschlossen, eine Gewerkschaft zu gründen.³⁵⁸

Beide Bergbaubetriebe, die CDM und die Rössing Mine, besaßen demzufolge Liaison-Komitees, die als Ersatz für nicht vorhandene Gewerkschaften dienten. Über den gemeinsamen Kontakt des WAC mit den südafrikanischen Gewerkschaftern der NUM entstand die Idee, auch für die Bergbauindustrie eine eigene Gewerkschaft zu gründen. Daraus wurde die „Mineworkers Union of Namibia“ (MUN) am 23. November 1986 gegründet.³⁵⁹ Da die MUN nur wenig Erfahrung im Gewerkschaftswesen hatte, stützte sie sich auf die Erfahrungen der südafrikanischen NUM.³⁶⁰ Durch diesen Kontakt erfuhren sie die wichtigsten Grundlagen für den Aufbau einer Struktur für die MUN.³⁶¹ Das erste Konto bei der NedBank bekam die MUN nur dank der Hilfe des Anwalts Anton

³⁵⁸ Vgl. Bauer, *Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996*, S. 76f.

³⁵⁹ Vgl. Wood, *Ben Ulenge on Namibian trade unions*, S. 66.

³⁶⁰ Vgl. LaRRI, *A people united shall never be defeated*, S. 8.

³⁶¹ Vgl. Esau in: LaRRI, *A people united shall never be defeated*, S. 9.

Lubowski, weil dieser dort ebenfalls ein Konto besaß. Sein Konto diene als Absicherung dafür, dass die MUN ihr Konto überziehen durfte.³⁶²

Lubowski hatte eine bedeutende, jedoch von der Literatur nicht besonders gewürdigte Rolle im namibischen Befreiungskampf und in der namibischen Gewerkschaftsbewegung in den 1980er-Jahren. Auskünfte über seine Person sind nur in seiner Biografie und in vereinzelt Zeitungsberichte zu finden. Anton Lubowski wurde 1952 in Lüderitz geboren und seine Familie hatte deutsche Vorfahren. Er studierte Rechtswissenschaften an der Universität Stellenbosch in Südafrika. Besonders aber die darauffolgende Studienzeit an der „University of Cape Town“ (UCT) ebnete den Weg für seine spätere politische Karriere. Das Aufeinandertreffen von weißen und schwarzen Studenten, was hier mehr gegeben war als in Stellenbosch, ließ seine Opposition gegen die Unterdrückung der Schwarzen wachsen. Nach seinem Studium kehrte er 1978 nach Namibia zurück. Er begann zuerst als Rechtsanwaltsgehilfe zu arbeiten und wurde schließlich selbst Rechtsanwalt in Windhoek. Seine aufstrebende Rechtskarriere brachte Lubowski in direkten Kontakt mit SWAPO-Unterstützern. Schon in seinem ersten Rechtsfall verteidigte er SWAPO-Mitglieder, die angeklagt waren, weil sie Arbeiter zum Streik aufgerufen hatten. Die vielen Rechtsfälle, in denen er SWAPO-Mitglieder vertrat, brachten ihn dazu, sich mehr und mehr für Gerechtigkeit und Frieden in Namibia einzusetzen. Er entschied sich daher, sich der SWAPO anzuschließen. Den Entschluss fasste Lubowski 1984 mit reichlich Überlegung, da er sich möglicher Konsequenzen bewusst war. Es war ein mutiger Schritt, sich als weißer Mann öffentlich als der SWAPO angehörig zu deklarieren. Er forderte auch andere Weiße auf, der SWAPO beizutreten. Er brachte sich damit jedoch in eine gefährliche Situation und erhielt seitdem ständig Todesdrohungen. Lubowski traf sich oft mit dem SWAPO-Präsidenten Sam Nujoma in Angola.³⁶³ Als Vertrauter von Nujoma wurde er schon bald Mitglied des Zentralkomitees der Organisation. In dieser Position wurde Lubowski auch als möglicher Justizminister für eine spätere SWAPO-Regierung gehandelt.³⁶⁴ Er setzte sich für die Rückkehr von Sam Nujoma nach Namibia ein. Gemeinsam mit dem späteren Premierminister Namibias, Hage Geingob, traf er Vorbereitungen dazu. In dieser Zeit bekam er per Telefon Morddrohungen, dass er tot sein würde, bevor sein Chef wieder im Land

³⁶² Vgl. LaRRI, A people united shall never be defeated, S. 8.

³⁶³ Vgl. Lubowski/van der Vyver, Anton Lubowski, S. 17ff.

³⁶⁴ Vgl. Brandt, Portrait. „Er hat Brücken gebaut“, Keine Seitenangabe.

sei und dass auch dieser bald getötet werden würde.³⁶⁵ 1986 begann sich Lubowski aktiv in die Wiederbelebung der Gewerkschaftsbewegung in Namibia einzugliedern. Er erkannte das Potential einer starken Arbeiterfront.³⁶⁶ Besonders anerkennenswert war hier sein Einsatz als weißer Rechtsanwalt für den schwarzen Gewerkschaftsbund NUNW.³⁶⁷ Er diente dort als Finanz- und Verwaltungssekretär.³⁶⁸ 1987 vertrat er die Gewerkschaftsfront bei einem einmonatigen Besuch in Europa, wo er sich mit unterschiedlichsten Gewerkschaftsorganisationen (International Labour Organisation, International Confederation of Free Trade Unions, etc.) zu Gesprächen traf. Nach seiner Rückkehr kündigte er an, dass namibische Arbeiter ab nun auch den May Day zelebrieren sollten. Bei der May Day Rally 1988 trat er als öffentlicher Redner auf und erklärte dabei den Arbeitern ihre Rechte am Arbeitsplatz. Lubowski konsultierte außerdem südafrikanische Anwälte zur Ausarbeitung eines Entwurfs für ein mögliches Arbeitsrecht während Namibias Übergangsperiode zur Unabhängigkeit. Die Involvierung in das Gewerkschaftswesen brachte Lubowski aber noch mehr Unmut ihm gegenüber ein.³⁶⁹ Als weißer Oppositioneller war er einer ständigen Bedrohung durch die südafrikanische Verwaltung ausgesetzt. Mehrere Male wurde er sogar inhaftiert.³⁷⁰ Seinen Einsatz für die Befreiungsbewegung SWAPO und für die NUNW bezahlte er schließlich mit seinem Leben. Am 12. September 1989, nur kurz vor der Unabhängigkeit, wurde er vor seinem Haus in Windhoek erschossen.³⁷¹ Über die Motive und die Schuldigen für seinen Tod gibt es viele Theorien. Eine Theorie lastet die Tat der rechtsextremen, prosüdafrikanischen Gruppe „Weiße Wölfe“ an.³⁷² Andere Meinungen waren sogar davon überzeugt, dass der Mord ein „inside job“ der SWAPO war. Aufgrund seiner Nähe zu Nujoma könnten sich gewisse Gruppen innerhalb der SWAPO aus Eifersucht und Rivalität gegen ihn gerichtet haben. Eine weitere Theorie besagt, dass er durch die Schüsse des irisch stämmigen Schützen „The Cleaner“ starb, der sich der „South African Defence Force“ angeschlossen hatte.³⁷³

³⁶⁵ Vgl. Lubowski/van der Vyver, Anton Lubowski, S. 15ff.

³⁶⁶ Vgl. Lubowski/van der Vyver, Anton Lubowski, S. 88.

³⁶⁷ Vgl. Brandt, Portrait. „Er hat Brücken gebaut“, Keine Seitenangabe.

³⁶⁸ Vgl. Pütz/von Egidy/Caplan, Namibia Handbook and Political Who's Who, S. 281.

³⁶⁹ Vgl. Lubowski/van der Vyver, Anton Lubowski, S. 90ff.

³⁷⁰ Vgl. Büttgen, Südafrika. Als Fernsehreporter im Land der Apartheid, S. 91.

³⁷¹ Vgl. Nujoma, Where others wavered, S. 356.

³⁷² Vgl. Büttgen, Südafrika. Als Fernsehreporter im Land der Apartheid, S. 94.

³⁷³ Vgl. Lubowski/van der Vyver, Anton Lubowski, S. 126ff.

Die tragischen Umstände seines Todes weisen darauf hin, unter welchen riskanten Bedingungen die Gewerkschaftsaktivitäten damals immer noch abliefen. Die südafrikanische Verwaltung und ihr Apartheidssystem sahen in der MUN eine Bedrohung. Gleich zu Anbeginn wurden deshalb einige ihrer Anführer und Aktivisten (z.B.: Ulenga) verhaftet.³⁷⁴ Die Kirchen waren hierbei wieder eine große Stütze bei der Überwindung dieser Hindernisse und beim Aufbau der MUN. Besonders Bob Kandetu vom CCN half der MUN beim Ausbau von Kontakten.³⁷⁵ Esau erinnert sich: *„If I take the example of the Otjihase mine, we used to escort the pastors on Sundays under the pretext that we were going to attend Sunday services at the compounds. Normally after the sermons of the pastors we used to deliver our speeches urging the workers to get organised into unions.“*³⁷⁶ Die Organisationsversuche der MUN verliefen in der Folge so gut, dass sie innerhalb eines Jahres bereits so viele Mitglieder hatten, dass sie nicht mehr ignoriert werden konnten. 1988 unterzeichnete die MUN mit der CDM eine Anerkennungsvereinbarung. Mit dieser Vereinbarung erkannte CDM die MUN für die Kollektivvertragsverhandlungen als repräsentativer Vertreter der Arbeiter an. Es war damals für die MUN aber auch wichtig, einem Gewerkschaftsbund wie der NUNW anzugehören, da dies für die Arbeiter die einzige Möglichkeit war, sich auf nationaler Ebene und zwischen den verschiedenen Wirtschaftssektoren zu organisieren. Mit der NUNW konnte Solidarität unter den namibischen Arbeitern aufgebaut werden. Hofni Ipinge zufolge profitierten beide Organisationen, die MUN sowie NUNW, voneinander. Freie Stellen in der NUNW wurden beispielsweise an Mitarbeiter der MUN vergeben. Da die MUN eine der ersten Gewerkschaften war, spielte sie von Anbeginn eine wichtige Rolle in der NUNW. Eine Position im Vorsitz der MUN gab der Person automatisch eine Mitgliedschaft in der NUNW-Führung.

Angespornt von der Gewerkschaftsbewegung der MUN, wurde überdies die „Rössing Mineworkers Union“ gegründet. Der Erfolg der MUN verleitete aber auch Arbeiter in anderen Branchen dazu, Gewerkschaften aufzubauen. Noch 1987 kam es zur Gründung der „Namibia Public Workers Union“ (NAPWU) oder der „Metal and Allied Workers Union“ (MANWU).³⁷⁷ In den kommenden Jahren folgten die „Namibia Transport and

³⁷⁴ Vgl. LaRRI, A people united shall never be defeated, S. 14.

³⁷⁵ Vgl. Esau in: LaRRI, A people united shall never be defeated, S. 9.

³⁷⁶ Esau in: LaRRI, A people united shall never be defeated, S. 9.

³⁷⁷ Vgl. LaRRI, A people united shall never be defeated, S. 9ff.

Allied Workers Union“ (NATAU), im Juni 1988, und die „Namibia National Teachers Union“, im März 1989.³⁷⁸

Es lassen sich zwei dominante Versuche von der NUNW nahestehenden Organisationen identifizieren, die zum Wiederaufleben gewerkschaftlicher Aktivitäten geführt haben. Zum einen waren dies ehemalige NUNW-Mitglieder, die inhaftiert gewesen waren und mithilfe der katholischen Kirche begannen, die NUNW wieder neu herzustellen. Zum anderen waren es Organisationsversuche in den südafrikanischen Minen, die sich trotz der Unterdrückung der Gewerkschaften nicht komplett eliminieren ließen. Die Gewerkschaftsbewegung konnte einen solchen Aufschwung erfahren, weil sich hier zwei Einzelentwicklungen fusioniert hatten und somit gemeinsam ein stabiles Fundament dafür gebildet hatten. Gleichzeitig sorgten die neu gegründeten Arbeiterkomitees in den verschiedenen Firmen dafür gesorgt, dass die Arbeiter miteinander vernetzt wurden.

Das WAC wurde somit zum Dreh- und Angelpunkt für Gewerkschaftstätige. Die Rückkehrer, die das Komitee zur Reaktivierung der NUNW gegründet hatten, waren dem WAC in ihren Anliegen ebenfalls sehr nahe. Einige Monate später beschlossen sie daher, gemeinsam mit den Mitgliedern des „Workers‘ Action Committee“, beide Komitees zusammenzulegen und daraus das „Workers‘ Steering Committee“ (WOSC) zu bilden. Das WOSC setzte seine Tätigkeit fort und fand breiten Anklang bei den Arbeitern.³⁷⁹ „[...] we were reviving the workers in the spirit of an organisation that at least in the minds of many people still existed.“³⁸⁰

Ein Zeichen dafür, dass sich ihr Einsatz lohnte, war für die Gewerkschaftsbewegung die erstmalige Ausrufung des „May Day“³⁸¹ 1987 zum öffentlichen Feiertag durch das „interim government“. (Wie bereits erwähnt wurde, wurde das Zelebrieren des May Days vom weißen Gewerkschaftsaktivisten Anton Lubowski angespornt.) Gewerkschafter bezeichneten die Ernennung des „May Day“ zum Feiertag als Sieg, denn er war ein wei-

³⁷⁸ Vgl. LaRRI, *Understanding the Past and Present – Mapping the Future*. The NUNW, S. 3.

³⁷⁹ Vgl. Bauer, *Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996*, S. 78.

³⁸⁰ Interview von Pekka Peltola mit Ben Ulenga, 12. 5. 1992 In: Peltola, *The lost May Day*. Namibian Workers Struggle for Independence, S. 204.

³⁸¹ Der „May Day“ bzw. der 1. Mai wird von Arbeitern auf der ganzen Welt als Ausdruck ihrer internationalen Solidarität und ihres gemeinsamen politischen Strebens nach Freiheit zelebriert. (Quelle: <http://www.marxists.org/glossary/events/m/a.htm#may-day>, 15.11.2011)

terer Schritt auf dem Weg zur Etablierung einer eigenen Identität.³⁸² Am ersten „May Day“ nahmen 10.000 Personen in Katutura teil und tausende sonst im ganzen Land. Das Thema des „May Day“ 1988 war der Kampf für den „Living Wage“. Die Kundgebungen waren ein voller Erfolg für die Gewerkschaften, wobei auch hier das Ziel der nationalen Unabhängigkeit niemals aus den Augen gelassen wurde.³⁸³

Während sich diese Entwicklungen vollzogen, veränderte sich auch die gesetzliche Umgebung für Arbeiter und Gewerkschaften. Neue Gesetze wurden vom TGNU verhandelt. Laut der neuen Übergangsregierung sollten sie bessere und modernere Arbeitsverhältnisse schaffen.³⁸⁴ Minister Katjuongua zufolge würden die Gesetze: „[...] *lay down the beginnings of civilised, modern and humane and much more business-like labour realtions in this country.*“³⁸⁵

Die „Chamber of Mines“ forderte bereits 1981 in ihrem jährlichen Bericht eine Überarbeitung der „Wage and Industrial Conciliation Ordinance 35, 1952“.³⁸⁶ Diese sollte nun endlich durch den „Conditions of Employment Act 12, 1986“ novelliert werden. Den Arbeitern wurden folgende, mit der Novellierung einhergehende Zugeständnisse versprochen: 46-Stunden-Arbeitswoche, Überstundenbonus, Jahresurlaub von 21 Tagen, Krankenstand und Arbeitsverbot für Kinder unter 15 Jahre. Die Neugestaltung des Gesetzes wurde als später Versuch der Übergangsregierung angesehen, bei den Arbeitern Glaubwürdigkeit zu erreichen.³⁸⁷

Der Gesetzesapparat war aber mit zu wenigen Beamten und zu wenig Engagement für eine effiziente Durchführung ausgestattet. Zudem deckte das Gesetz nicht alle Arbeiter ab. So waren Farmarbeiter, Hausangestellte oder Beamte davon ausgeschlossen. Zusätzlich wurde es dafür kritisiert, weil es dem Wunsch nach einem Mindestlohn nicht nachkam. Die neuen Arbeitsbedingungen gingen alle nicht weit über bereits bestehende Zugeständnisse an die Arbeiter hinaus. Besonders herausragend war zudem die Tatsache, dass damit nur individuelle Arbeitsbedingungen und nicht kollektive Arbeitsverhältnis-

³⁸² Vgl. Bauer, Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996, S. 87ff.

³⁸³ Vgl. Peltola, The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence, S. 205f.

³⁸⁴ Vgl. Bauer, Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996, S. 86.

³⁸⁵ Katjuongua In: Bauer, Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996, S. 86

³⁸⁶ Vgl. Bauer, Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996, S. 64.

³⁸⁷ Vgl. Peltola, The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence, S. 202.

se angesprochen wurden. Die Rechte konnten daher nicht kollektiv geltend gemacht werden.³⁸⁸

Eine weitere hervorstechende Klausel des Gesetzes war, dass es nun in Namibia nicht ansässigen Personen die Teilnahme an oder die Errichtung von Gewerkschaften verbot. Die Absicht dieser Klausel war es anscheinend, die Mitglieder der „National Union of Mineworkers of South Africa“ (NUM) daran zu hindern, ihre Arbeit zu verrichten, da sie ihre Gewerkschaftsideen in der CDM Diamantenmine in Oranjemund verbreiten wollten.³⁸⁹ Bis April 1986 wurde aber noch keine Entscheidung über die Einführung dieses Gesetzes getroffen. Letztendlich kam es auch nicht mehr zu dessen offiziellen Verabschiedung. Dennoch hat alleine die Diskussion darum Organisationsversuche in den Minen behindert.

Ein anderes Gesetz, dessen Implementierung wirklich erfolgte, war der „National Labour Council Act No. 9“ von 1986. Durch dieses Gesetz wurde ein Arbeitsrat errichtet, der den Zweck hatte, den Arbeitsminister bei Angelegenheiten bezüglich der Arbeitspolitik zu beraten. Dieser Arbeitsrat war jedoch kaum effektiv und das Apartheidssystem überließ ihm nur wenige Kompetenzen. Er durfte nichts ohne die Zustimmung des Arbeitsdepartements machen, was zur Folge hatte, dass er auch keine Ergebnisse liefern konnte. Nach der Unabhängigkeit wurde der Arbeitsrat wieder aufgelöst.³⁹⁰

Während das Spektrum der NUNW auf organisatorischer Ebene stärker wurde, scheiterte die gesetzliche Verankerung der Rechte für Arbeiter. Trotz des fehlenden rechtlichen Rückhaltes oder vielleicht gerade als Reaktion darauf wurden immer neue Gewerkschaftsvereinigungen gegründet. Im Gegensatz zu den weiter oben (S. 92) bereits erwähnten Gewerkschaftsbünden (z.B. „Namibian Federation of Trade Unions“), konnten sich diese Bünde bis über die Unabhängigkeit hinaus halten.³⁹¹ Ähnlich war ihnen aber die Tatsache, dass sie außerhalb von SWAPO- und NUNW-Kreisen agierten und sich teilweise mit anderen politischen Parteien verbündeten.

³⁸⁸ Vgl. Bauer, Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996, S. 86f.

³⁸⁹ Vgl. Peltola, The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence, S. 202.

³⁹⁰ Vgl. Bauer, Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996, S. 86f.

³⁹¹ Vgl. Bauer, Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996, S. 83.

- Im Dezember 1985 wurde die „Namibia Trade Union“ (NTU) gegründet. Ihr Präsident war Alpha Kanguuehi, der 1975 ins Exil nach Botswana ging und Mitte 1980 wieder nach Namibia zurückkehrte. Die NTU stellte sich als offen für alle Namibier und als parteilos dar. Die Rolle als unabhängige Gewerkschaftsvereinigung war ihr besonders wichtig. Sie setzte sich ein für die Organisierung der Arbeiter, für den Schutz der Arbeiter aller Jobkategorien vor Ausbeutung und für die Herstellung besserer und gerechterer Arbeitsbedingungen. Laut Kanguuehi war die NTU das erste Bündnis, welches ein Gewerkschaftswesen in Namibia vor der Rückkehr der „Robben Islanders“ und vor der Neuauflage der NUNW verbreitete. Die „Domestic Workers Union“ und die „Automobile and Metalworkers Union“ waren die bekanntesten Gewerkschaften, die der NTU angehörten. Obwohl die NTU laut Zeitungsberichterstattung bis in die frühen 1990er-Jahre noch aktiv war und ein Büro in Windhoek führte, war ihre Bedeutung unwesentlich.
- Zwischen August und November 1985 kam es zur Bildung der „Namibia National Trade Union“ (NNTU). Sie wurde unter der Leitung von Theo Ngaujake, der ebenfalls aus dem Exil zurückkam, errichtet. Die NNTU war als Schirmorganisation gedacht, die den namibischen Arbeitern ihre Rechte lehren sollte und sie für diese sensibilisieren sollte. Die Arbeiter sollten auf diese Weise dazu gebracht werden, die Notwendigkeit ihres Beitrags zum Unabhängigkeitskampf zu realisieren. Im Februar 1986 forderte die NNTU das „interim government“ dazu auf, sich Zivilrechten und Arbeiterrechten zu verpflichten, wenn sie Protestkampagnen und Boykotte verhindern wollen. Bis September 1986 konnte die NNTU drei Gewerkschaften als Mitglieder gewinnen, die „Epikuro Agricultural Organization“, die „Namibia Wholesale and Retail Workers Union“ (NWRWU) und die „Drivers, Transport and Allied Workers Union“ (DRTAWU). Insgesamt erhielt die NNTU damit 7600 Mitglieder. Der schnelle Erfolg der NNTU wurde aber schon bald wieder gedämpft. Nach Aufdeckungen im Juni 1987 wurde Ngaujake und der NNTU vorgeworfen, über die vorläufige Regierung Mittel der Polizei in Anspruch genommen zu haben. Damals stritt Ngaujake diesen Vorwurf ab, später jedoch gab er zu das Geld angenommen zu haben.
- Der Vorfall bei der NNTU hatte die Entlassung Ngaujakes und die Ersetzung dieses Gewerkschaftsbundes durch die „Namibia National Allied Unions“ (NANAU) im Juli 1987 zur Folge. Die Führungsriege und die teilhabenden Gewerk-

schaften der NANAU blieben weiterhin diejenigen des Vorgängerbundes. Die NANAU existierte ungefähr ein Jahr, bevor sie wieder umgewandelt wurde.

- Die Nachfolgevereinigung der NANAU wurde die „Namibian Christian Social Trade Union“ (NCSTU) mit Aloysius Yon als Leiter. Bestand die NCSTU anfänglich nur am Papier, so hatte sie Ende der 1980er-Jahre bereits einen beständigen Kern an Mitgliedern. Zu diesen zählten die „Namibia Building Workers Union“, die „Namibia Wholesale and Retail Workers Union“ und die „Government Service Staff Association“ aus der im November 1990 die „Public Service Union of Namibia“ wurde. In den späteren Unabhängigkeitsjahren sollten noch andere Gewerkschaften folgen.³⁹²

Die Analyse zeigt ein wachsendes, aber instabiles Gewerkschaftswesen zu dieser Zeit (zwischen 1985 und 1990). Kaum ein Gewerkschaftsbündnis hielt sich länger als ein paar Jahre. Die Schuld lag hier sicher nicht bei den Gewerkschaften selbst, sondern an der Tatsache, dass viele politische Parteien ihre eigenen Gewerkschaften gründen wollten. Es ist daher fraglich, ob unter diesen ständigen Umstrukturierungen sinnvolle Gewerkschaftsarbeit getätigt werden konnte, oder ob ein Großteil des Aufwands für administrative Tätigkeiten und Neuordnungen verloren gegangen ist. Weiters geht aus den Beschreibungen der einzelnen Gewerkschaften hervor, dass es den Gewerkschaften schwer fiel, sich von den politischen Parteien fern zu halten. Eine politische Hinwendung und/oder Finanzierung durch politische Parteien war schon 1978 vom AG Richter Steyn untersagt worden. (siehe S. 83) Verbindungen zu den Parteien wurden daher von den Gewerkschaftsakteuren abgestritten. In den meisten Fällen konnte aber zumindest ein Nahverhältnis zu einer politischen Partei festgestellt werden. Diese Tatsache kann man wahrscheinlich darauf zurückführen, dass Gewerkschaftstätigkeit ohne (finanzielle, rechtliche, etc.) Unterstützung einer Partei gar nicht möglich gewesen wäre, da die eigenen Mittel (Personal, Finanzen, etc.) meistens zu gering dafür waren. Bauer merkt noch an, dass die Gewerkschaften umgekehrt auch von der Übergangsregierung als Marionetten oder Handlanger benutzt worden sind.³⁹³ Diese Position wird besonders bei der NNTU deutlich, wo es neben der Gewerkschaftsarbeit vorgeblich darum ging, die Arbeiter in den Befreiungskampf zu integrieren.

³⁹² Vgl. Bauer, Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996, S. 84f.

³⁹³ Vgl. Bauer, Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996, S. 85.

Das Thema der Unabhängigkeit war omnipräsent, weshalb die Bevölkerung darauf besonders sensibel ansprach. Angesichts ihrer Armutssituation hatten die Namibier das endlose Hinauszögern der Erfüllung der Resolution 435 Leid. Sie wollten ihre eigene „Entwicklung“ endlich mitbestimmen und wurden dabei vom politischen Einfluss der zurückgekehrten SWAPO-Dissidenten und dem aufständischen Massenaktionismus im Südafrika der 1980er-Jahre inspiriert.³⁹⁴

In den späten 1970er-Jahren und frühen 1980er-Jahren konnten zwar immer noch sehr wenige, aber dennoch eine vermehrte Anzahl schwarzer Namibier Universitäten besuchen. Auch andere Berufsmöglichkeiten als Krankenschwester, Lehrer oder Theologe wurden mit der Zeit zugelassen. Für die Ausbildung war es aber notwendig, nach Südafrika zu gehen. In Südafrika kamen die Leute in der Folge in Kontakt mit der Revolution, die in Südafrika stattfand. Nach Namibia zurückkehrende Studenten versuchten diese neuen Erfahrungen zuhause anzuwenden. Sie begannen sich mit „Entwicklungsthemen“ oder „Gewerkschaftsproblemen“ zu beschäftigen. Aus ihren Überlegungen heraus entstanden Organisationsversuche am „grassroot level“. Ein neues Phänomen war somit geboren, nachdem politische Aktivitäten auf Bürgerebene für lange Zeit unterdrückt waren.³⁹⁵ Die jungen Aktivisten steckten ihre Bemühungen immer häufiger in Basisbewegungen der Bevölkerung. Sie gründeten 1986 in Katutura die Gemeindezeitung *Bricks*. Um diese Initiative herum bildeten sich nach und nach eine Reihe von urbanen Entwicklungsprojekten. Gemeinsam mit anderen Organisationen und Kooperativen, unter anderem der „Namibia Women’s Voice“ (NWW), der „Namibian National Students‘ Organization“ oder der neu transformierten NUNW, wurden lokale Mobilisierungskampagnen gestartet.³⁹⁶

Die Tatsache, dass auch die NUNW in diese Tätigkeiten involviert war, zeigt, dass auch die Gewerkschaften ein wichtiger Teil dieser „grassroot“-Bewegung und damit ein Gestalter von „Entwicklung“ waren. Die Entstehung der breiten Gewerkschaftsbewegung war daher in diesen Kontext der neuen „Massenbewegungen“ eingebettet. Somit wurden die Gewerkschaften nun nicht nur auf nationaler, politischer Ebene, sondern auch auf basisdemokratischer Ebene in den Unabhängigkeitskampf involviert. Gleichzeitig bot diese Mobilisierungsebene den Gewerkschaften eine zusätzliche Agitationsfläche.

³⁹⁴ Vgl. Leys/Saul, *SWAPO inside Namibia*, S. 81f.

³⁹⁵ Vgl. Bauer, *Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996*, S. 74f.

³⁹⁶ Vgl. Leys/Saul, *SWAPO inside Namibia*, S. 81.

Vor allem die SWAPO war mit der Mobilisierung für Arbeiterrechte in dieser Form nicht einverstanden. Sie vertrat die Einstellung, dass diese Massenmobilisierung für „Entwicklungsarbeit“ nur vom Hauptkampf ablenken würde und dabei die Hauptursache der Probleme, nämlich die rassistische Sozial- und Wirtschaftspolitik Südafrikas, nur verschleiern würde.³⁹⁷ Folglich traten Spannungen auf, ob die Organisierungstätigkeiten außerhalb der formellen Strukturen der nationalistischen Bewegung toleriert werden dürfen. Der *Windhoek Advertiser* berichtete am 22. November 1985, dass sieben Mitglieder der SWAPO Youth League für sechs Monate von der Partei suspendiert wurden, bis sie ihre Aktivitäten für das Gemeinwesen aufgaben. Sie stellten sie vor die Wahl, entweder ein Mitglied der SWAPO zu bleiben oder einer kommunalen Gruppe anzugehören. Das Misstrauen gegenüber „community organizing“ war so groß, dass nicht alle den Bestrebungen Gewerkschaften zu bilden, zustimmten. Sie befürchteten, dass man sie von der SWAPO ablenken wollte. Letztendlich führte die SWAPO aber ohnehin die Mobilisierungsbemühungen an. Als die Gewerkschaftsbewegung in den letzten Jahren des Befreiungskampfes zu einer nationalistischen Bewegung wurde, kam dies besonders zum Ausdruck.³⁹⁸ Zwischen 1986 und 1989 wurde nämlich der Eindruck erweckt, jeder seriöse Versuch die Arbeitsbedingungen zu verbessern, hänge vorrangig von der Beendigung der südafrikanischen Herrschaft ab. Die Organisierung von Gewerkschaften konnte sich dennoch in immer mehr Branchen ausdehnen. Die Verwurzelung der Gewerkschaften im Arbeiterkampf gab ihnen mehr Kapazitäten für größere Ziele zu mobilisieren. Ein hervorstechendes Ereignis im Juni 1988 war das Fernbleiben von vierzig- bis siebzigtausend Arbeitern vom Arbeitsplatz als Unterstützung für den Schulboykott gegen die Militärpräsenz im Norden des Landes. Im April 1989, im Vorfeld der nationalen Unabhängigkeit, führten die Gewerkschaften eindrucksvolle Demonstrationen gegen den Ausverkauf von Staatsressourcen durch das aus dem Amt scheidende Kolonialregime an. Diese Mobilisierungen wurden von SWAPO-Aktivisten und der Patronage der NUNW geleitet.³⁹⁹

Da die hier dargestellte Periode zwar ein positives Erstarken der Gewerkschaftsbewegung mit sich brachte, die Arbeitsbeziehungen an sich sowohl in der Theorie als auch in der Praxis aber immer noch nicht modernen, arbeitsrechtlichen Vorgaben entsprachen

³⁹⁷ Vgl. Leys/Saul, *SWAPO inside Namibia*, S. 82.

³⁹⁸ Vgl. Bauer, *Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996*, S. 72ff.

³⁹⁹ Vgl. Leys/Saul, *SWAPO inside Namibia*, S. 83f.

wurde die „Commission of Inquiry into Labour Matters in Namibia“ einberufen. Ihr Vorsitzender war der südafrikanische Professor Nic Wiehahn, der bereits 1977 eine derartige Kommission in Südafrika geleitet hatte.⁴⁰⁰ Diese erste, unter seinem Synonym bekannte, Wiehahn-Kommission in Südafrika empfahl, dass afrikanische und gemischte Gewerkschaften unter bestimmten Bedingungen die Erlaubnis bekommen sollten, sich zu registrieren. Zu den Bedingungen zählten, dass alle Gewerkschaften eines Industriezweiges in einem gemeinsamen Ausschuss verhandeln mussten. Dazu musste ein Arbeitsgericht mit umfangreicher Befugnis errichtet werden, um in gewerkschaftliche Aktivitäten intervenieren zu können. Darüber hinaus musste ein nationaler Arbeitsrat, der sich aus dem Staat, Arbeitgebern und Gewerkschaftsmitgliedern zusammensetzte, gebildet werden, der die Regierung beraten sollte und in Verhandlungen intervenieren könnte. Die Registrierung sollte den afrikanischen Gewerkschaften helfen, unabhängiger von politischem Einfluss agieren zu können. Denn registrierte Gewerkschaften durften sich damals nicht mit politischen Gruppen verbinden. Trotz des positiven Effekts waren die Empfehlungen der Kommission umstritten, weil das Arbeitsgericht und der Arbeitsrat es der Regierung erlauben würden, das System zu kontrollieren. Genauso wie Widerstand von weißen Gewerkschaften ruhig gestellt werden konnte, konnte sicher gestellt werden, dass die afrikanischen Arbeiter ihre neuen Rechte nicht benutzten, um Macht und Einfluss erlangen zu können. Ein außenstehender Beobachter meinte dazu, dass es der Plan war „Gewerkschaften zu erlauben, aber sie darin zu stoppen etwas zu tun“.⁴⁰¹

Die Wiehahn Arbeitsreform, die die Bildung von registrierten schwarzen Gewerkschaften in Südafrika erlaubte, wurde damals nicht auf Namibia ausgeweitet.⁴⁰² Erst 1987 wurde Professor Nic Wiehahn eingeladen, eine Kommission zur Reformierung des namibischen Arbeitsgesetzes nach dem südafrikanischen Vorbild zu leiten.⁴⁰³ Der Auftrag der Wiehahn-Kommission in Namibia war es, alle Aspekte und Tätigkeiten, die Arbeitsangelegenheiten in Namibia betreffen, aufzuzeigen und Empfehlungen zu machen. Laut den Mitgliedern der Kommission gaben etliche Entwicklungen des allgemeinen Arbeitsumfelds Anlass zur Ernennung der „Commission of Inquiry“. Neben der generellen Verschlechterung der Arbeitsverhältnisse in Namibia und der Ungerechtigkeit der

⁴⁰⁰ Vgl. Bauer, Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996, S. 88.

⁴⁰¹ Vgl. Friedman, Building tomorrow today, S.152.

⁴⁰² Vgl. Fraenkel/Murray, The Namibians, S. 24.

⁴⁰³ Vgl. Peltola, The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence, S. 205.

Gesetze gab es insbesondere einen Wunsch nach Harmonie in den Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen. Die Kommission sollte die Rahmenbedingungen zur Erreichung dieses Ziels herstellen. Des weiteren sollte eine Arbeitsreform durchgeführt werden, mit der die Übergangsregierung mehr Glaubwürdigkeit erlangen wollte⁴⁰⁴. Mit den Worten „it was an area that was crying out for reform“ kommentierte Dave Smuts von der Kommission die Ernennungsgründe.⁴⁰⁵

Am Beginn waren die NUNW-Gewerkschaften unwillig an einer Kommission teilzunehmen, die „mit einem illegalen Mandat“ arbeitete und wahrscheinlich versuchen würde, das existierende System der Arbeitsverhältnisse „anzupassen“. Letztlich entschieden sie sich aber doch, mithilfe südafrikanischer Arbeitsjuristen mit der Kommission zusammenzuarbeiten. Der erste Teil des Berichts der Wiehahn-Kommission wurde der Übergangsregierung im März 1989 übergeben. Der zweite Teil folgte im Dezember 1989. Die Empfehlungen der Kommission wurden größtenteils in das Arbeitsrecht in der Post-Unabhängigkeitszeit eingegliedert.⁴⁰⁶ Demzufolge bekam der Wiehahn-Bericht speziell in der Post-Unabhängigkeit Bedeutung.

Der Weg in die Unabhängigkeit

1988 löste die USA die Kontaktgruppe ab und übernahm selbst die Rolle als Vermittler. Bei den Verhandlungen über ein Abkommen über den Rückzug der Südafrikaner wurde die SWAPO ausgeschlossen. Im August 1988 kam dabei das „Geneva Protocol“ heraus, welches als Entwurf für den „Brazzaville Accord“ diente. Das Protokoll setzte Daten für die Implementierung der UN Resolution 435, für die Unterzeichnung der Abkommen, für den Waffenstillstand und für den Rückzug südafrikanischer und kubanischer Truppen aus Angola und Südwestafrika fest. Südafrika stimmte außerdem der Einführung der Resolution 435 und freien Wahlen in Südwestafrika zu. Etliche Faktoren kamen zusammen, wieso neben anderen Akteuren letztendlich auch Südafrika die Unabhängigkeit von Südwestafrika akzeptiert hat. Der Krieg in Angola und Südwestafrika kam Südafrika immer teurer. Die südafrikanische Armee musste in einem stetig rauer werdenden Klima, das von Streiks, Boykotten und Bombenanschlägen begleitet war, auch mehr und mehr weiße Opfer beklagen. Ende der 1980-Jahre kam zusätzlich die südafrikanische Wirtschaft in Schwierigkeiten, womit der Lebensstandard der Weißen sank.

⁴⁰⁴ Vgl. Bauer, Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996, S. 89.

⁴⁰⁵ Bauer, Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996, S. 89.

⁴⁰⁶ Vgl. Bauer, Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996, S. 89f.

Die lang ignorierten Sanktionen an den Südafrikanern zeigten erstmals Wirkung und Südafrika verlor an internationalem ökonomischem Vertrauen. Gleichzeitig veränderte sich auch die Beziehung zwischen der USA und der UdSSR. Die Sowjets distanzieren sich immer mehr aus dieser Region, da sie sich auf wichtigere Angelegenheiten konzentrieren wollten (z.B. ökonomische Beziehungen zwischen Osten und Westen). Ende der 1980er-Jahre waren alle Akteure kriegsmüde und wollten ihre Kosten für die Auseinandersetzungen reduzieren. Der „Brazzaville Accord“ wurde im Dezember 1988 in New York unterzeichnet. Auch wenn die SWAPO bei diesem Abkommen nicht direkt beteiligt war, stimmte sie den Bedingungen des Abkommens sowie dem Waffenstillstand zu.⁴⁰⁷

Am 16. Jänner 1989 entschied der Sicherheitsrat, dass die Implementierung der Resolution 435 von 1978 am 1. April 1989 beginnen sollte. Außerdem sollte der UN-Generalsekretär einen Waffenstillstand zwischen Südafrika und der SWAPO arrangieren. Das Kabinett des „Transitional Government of National Unity“ traf sich am 28. Februar zum letzten Mal, wo die Nationalversammlung für dessen eigene Auflösung stimmte.⁴⁰⁸ Mit dem in Kraft treten von Resolution 435 am 1. April 1989 kehrten auch die 3000 kubanischen Soldaten nach Hause zurück. Der Rückzugsprozess der Südafrikaner und Kubaner von der angolanisch-südwestafrikanischen Grenze zog sich über das gesamte Jahr 1989. 1991 verließen Südafrika und Kuba Südwestafrika und Angola schließlich komplett. Mit der Implementierung der Resolution 435 sollten Südwestafrikaner im Exil wieder heimkehren dürfen.⁴⁰⁹ Die ersten Namibier kehrten im Mai 1989 aus dem Exil zurück. Beinahe 42.000 Flüchtlinge wurden unter der Aufsicht des „United Nations High Commissioner for Refugees“ (UNHCR) bis September in ihre Heimat zurückgebracht. Die letzten Truppen verließen Namibia im November 1989. Die Grenzkontrollen zu Angola und Botswana wurden am 1. Dezember 1989 offiziell eröffnet.⁴¹⁰

Der letzte Teil des Unabhängigkeitsplans war der Wahlprozess in Südwestafrika. Im November 1989 fanden Wahlen für die verfassungsgebende Versammlung nach dem Prinzip „eine Person, eine Stimme“ statt. Ihre Aufgabe war es, eine Verfassung aufzustellen und das Datum für die Unabhängigkeit festzulegen. Die Wahlen wurden zu ei-

⁴⁰⁷ Vgl. Sparks/Green, Namibia. The Nation after Independence. S. 46ff.

⁴⁰⁸ Vgl. Dreyer, Namibia and Southern Africa. Regional dynamics of decolonization 1945-90. S. 188.

⁴⁰⁹ Vgl. Sparks/Green, Namibia. The Nation after Independence. S. 49.

⁴¹⁰ Vgl. Dreyer, Namibia and Southern Africa. Regional dynamics of decolonization 1945-90. S. 192.

nem Rennen zwischen der SWAPO und der „Democratic Turnhalle Alliance“. Die konservative Plattform der DTA zog besonders die weiße Gemeinschaft in Namibia an. Da die Stimmen der Weißen nicht ausreichen würden, musste die DTA sich auch um Stimmen der Schwarzen bemühen. Sie stellten sich daher als multiethnische Organisation dar. Die SWAPO hingegen musste sich gegen die Anschuldigung wehren, sich nur für die Ovambo-Bevölkerung einzusetzen, die 60% der Bevölkerung ausmachte. Sie konnte sich dennoch als überzeugendster Akteur darstellen, wenn es um die Bildung eines freien, von Südafrika unabhängigen Namibia ging. In der Registrierungsperiode registrierten sich unerwartete 700.000 Personen für die Wahl. In einer fünftägigen Periode, vom 6. bis 10. November 1989, hatten die Namibier dann die Möglichkeit zu wählen. Im Großen und Ganzen liefen die Wahlen fair ab. Die SWAPO gewann die Wahl mit 57,3 Prozent. Die DTA wurde vor einigen Kleinparteien Zweite. Überraschenderweise bekam die SWAPO aber nicht die absolute Mehrheit. Sie musste deshalb in den Entscheidungsprozessen mit der DTA und den anderen Parteien Kompromisse eingehen. Der erste Präsident der Republik wurde am 16. Februar 1990 von einer einfachen Mehrheit der Nationalversammlung gewählt. SWAPO-Führer Sam Nujoma wurde diese Ehre erteilt. Als Kompromiss akzeptierte die SWAPO den Vorschlag der DTA, die Präsidentschaft auf zwei fünfjährige Amtszeiten zu limitieren. Nach mehr als hundert Jahren als Kolonie erreichte Namibia am 21. März 1990 endlich die formelle Unabhängigkeit.⁴¹¹

Das Jahr 1989 war nicht nur für das Land Namibia an sich bemerkenswert, auch die Gewerkschaften erlebten eine letzte große Abänderung vor der endgültigen Unabhängigkeit. Der Exilzweig und der interne Zweig der NUNW wurden nach langer Zeit der getrennten Entwicklungen fusioniert.⁴¹² Die NUNW wurde damit zur Realität für die Arbeiterbewegung.⁴¹³ Dies geschah während des Konsolidierungskongresses der NUNW, der vom 21. bis 23. Juni 1989 in Windhoek stattfand. Es war der erste von der NUNW abgehaltene Kongress. Als kommende Ziele der Gewerkschaftsbewegung wurden Sozialismus, ein faires Arbeitsrecht, Arbeiterbildungsprogramme, Anerkennungsvereinbarungen mit Arbeitgebern und größere Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen

⁴¹¹ Vgl. Sparks/Green, *Namibia. The Nation after Independence*. S. 49ff.

⁴¹² Vgl. Jauch, *Trade Unions in Namibia*, S. 27.

⁴¹³ Vgl. Bauer, *Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996*, S. 92f.

angestrebt.⁴¹⁴ John Ya Otto wurde in Abwesenheit zum ersten Generalsekretär des wiederaufgelegten Gewerkschaftsbundes NUNW ernannt. John Shaetonhodi wurde zum Präsident der NUNW gewählt und Bernhard Esau wurde Finanzdirektor. Der nächste Kongress war für Juni 1990 geplant.⁴¹⁵

Lässt man die Geschehnisse ab Mitte der 1980er-Jahre noch einmal gedanklich Revue passieren, so erkennt man, dass mehrere, vorerst voneinander unabhängige Entwicklungen den Ursprung der modernen Gewerkschaftsbewegung in Namibia darstellten. Beginnende Revolutionen in Südafrika beeinflussten das politische Geschehen in Namibia. Die Entlassung wichtiger Gewerkschaftsakteure aus der Haft und die Unfähigkeit der südafrikanischen Übergangsregierung und des Rechtssystems gerechte Arbeitsbedingungen herzustellen, ließ das Bedürfnis nach Arbeitervertretungen in Form von Gewerkschaften entstehen. So gab es einerseits Bestrebungen, die NUNW wiederherzustellen, andererseits wurden aber auch zu ihr in Konkurrenz stehende Gewerkschaften gegründet. Die Summe dieser Bemühungen die Arbeiter zu organisieren ergab ein großes Ganzes, welches sich von der noch bestehenden Apartheidpolitik nur mehr fallweise unterdrücken ließ. Zu Hilfe kamen dabei die Massenbewegung der Bevölkerung, sowie die Eingliederung des Arbeiterkampfes in den Unabhängigkeitskampf. Hierbei kann man zu dem Ergebnis kommen, dass Entwicklung doch eine Voraussetzung für und nicht die Folge des Unabhängigkeitskampfes ist. Denn erst die Gewerkschaftsbewegung führte die Bevölkerung zu einem Bewusstsein, welches ihnen ermöglichte den Befreiungskampf zu vollenden.

⁴¹⁴ Vgl. Peltola, *The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence*, S. 207.

⁴¹⁵ Vgl. Bauer, *Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996*, S. 92f.

5 Die Organisationsentwicklung von Gewerkschaften während der ersten Unabhängigkeitsdekade 1990-2000

5.1 Die Ausgangslage nach der Unabhängigkeit 1990-1994

Das langersehnte und erkämpfte Ziel der Unabhängigkeit war nun erreicht. Die Tatsache lässt davon ausgehen, dass sich die Gewerkschaften, die in den vergangenen Jahren ein wichtiger Akteur der Befreiungsbewegung waren, sich nun wieder ihrem Hauptzweck, nämlich der Vertretung der Arbeiter, widmen konnten. Doch um herauszufinden, ob dies geschehen ist, werden hier zuerst einmal die politischen, sozialen und rechtlichen Umstände zur und kurz nach der Unabhängigkeit betrachtet.

5.1.1 Die politische Neuordnung des Landes

Namibia ging mit einer von der SWAPO angeführten Koalitionsregierung in die Unabhängigkeit. Es handelte sich dabei um eine multiethnische Mehrparteiendemokratie, die auf lange Zeit unterdrückte Interessen reagieren musste.⁴¹⁶ In dieser Hinsicht ist zu bedenken, dass die neue Regierung mit einer Situation konfrontiert war, in der sie gleichzeitig die Aufgabenverteilung in ihren eigenen Reihen und die Prioritätensetzung bei der Umsetzung der Angelegenheiten und Forderungen gegenüber dem neuen Staat Namibia und seinem Volk durchführen musste.

Über den Status Quo, in dem sich Namibia befand und die nötige Neuorientierung der Politik schreibt auch Sam Nujoma in seiner Autobiografie. Laut ihm waren Sklaverei und Kolonialismus nun überwunden, doch die kommende Zeit stellte neue, zu überwindende Hürden. Erstens sollte die gespaltene Gesellschaft des Landes vereint werden. In dem großen Land mit der geringen Einwohnerzahl sollten die Menschen wie Bruder und Schwester zusammenleben. Zweitens mussten die alten Übel Armut, Unwissenheit und Krankheit bekämpft werden, die die Lebensqualität des Großteils der Bevölkerung reduziert haben. Dies sollte vor allem durch bessere Bildung und Gesundheitsvorsorge geschehen, was auch die wichtigsten Ziele des politischen Programms der SWAPO darstellten, und was auch ihre Strategie der wirtschaftlichen Entwicklung verdeutlichte.

⁴¹⁶ Vgl. Sparks/Green, Namibia. The Nation after Independence. S. 64f.

Drittens war es für Nujoma essentiell, dass die Bevölkerung das politische Leben des Landes verstand und daran teilnahm. In dem demokratischen Land sollen alle Namibier am demokratischen Prozess und an der wirtschaftlichen Entwicklung beteiligt sein können.⁴¹⁷

Festgeschrieben wurden diese Ziele in der neuen Verfassung der Regierung. Auf Vorschlag von Theo-Ben Gurirab wurden die Verfassungsprinzipien von 1982 als Vorlage für die neue Verfassung verwendet. Den Prinzipien zufolge sollte Namibia eine Mehrparteiendemokratie mit einer unabhängigen Justiz und einer starken „bill of rights“ sein, welche die zivilen Freiheiten schützt und „willkürliche Enteignung von Privateigentum“ ablehnt.⁴¹⁸ Der Präsident wird alle fünf Jahre direkt gewählt und hält die exekutive Autorität.⁴¹⁹ Bekannt wurde die neue Verfassung besonders für ihre Garantierung der fundamentalen Menschenrechte und Grundfreiheiten.⁴²⁰ Mit ihrem Auftrag, größere soziale Gleichheit herzustellen, wurde sie sogar als Demokratiemodell für das restliche Afrika propagiert.⁴²¹ Dobell merkt hierzu an, dass inmitten der Euphorie nur wenige Stimmen laut wurden, die nach dem Potential der Verfassung fragten, wenn es darum ging, fundamentale soziale und ökonomische Reformen durchzuführen.⁴²²

Zumindest kurz nach der Unabhängigkeit arbeiteten alle Parteien zusammen. Die SWAPO verfolgte ein gemäßigtes Programm und kooperierte mit den anderen Parteien. Im Gegensatz zu den Erwartungen an die politische Vorgangsweise waren Vergeltung und Nationalisierung kaum mehr relevant. Neben der Errichtung einer funktionierenden Regierung war „Aussöhnung“ das dominante Thema der ersten Administrationsphase.⁴²³ Als Basis für die Errichtung einer namibischen, nationalen Identität sollte daher die Politik der „national reconciliation“ dienen.⁴²⁴ Nach Jahren von Unterdrückung und Unruhen sollte das neue politische Programm der SWAPO Frieden und Stabilität bringen. Diese nationale Versöhnung sollte Harmonie zwischen bisher verfeindeten Parteien

⁴¹⁷ Vgl. Nujoma, *Where others wavered*, S. 431.

⁴¹⁸ Vgl. Nujoma, *Where others wavered*, S. 424.

⁴¹⁹ Vgl. Sparks/Green, *Namibia. The Nation after Independence*. S. 59.

⁴²⁰ Vgl. Bauer, *Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996*, S. 96f.

⁴²¹ Vgl. Tapscott, *National Reconciliation, Social Equity and Class Formation in Independent Namibia*, S. 29.

⁴²² Vgl. Dobell, *SWAPO in office*, S. 176.

⁴²³ Vgl. Sparks/Green, *Namibia. The Nation after Independence*. S. 56ff.

⁴²⁴ Vgl. Tapscott, *National Reconciliation, Social Equity and Class Formation in Independent Namibia*, S. 29.

fördern.⁴²⁵ Maßnahmen, die die Regierung im Zuge ihrer Versöhnungsstrategie veranlasste, führten auch zur Entfernung einiger, über lange Zeit installierter Rechtsstrukturen der Apartheid.

Zu den ersten Neuerungen zählten die Aufhebung der „Homelands“ und die Einführung von Englisch als offizielle Sprache in Namibia. Damit sollten bisher verwendete „rassistische“ Sprachen ihrer Machtposition entledigt werden.⁴²⁶

Ein weiterer Schritt war die Schaffung einer eigenen Währung. Zur Unabhängigkeit war Namibia Teil der „Common Currency Area“, welche Namibia, Südafrika, Lesotho und Swaziland inkludierte. Als Mitglied dieses Währungsgebietes war Namibia bei der Kontrolle der Geldpolitik von der „South African Reserve Bank“ abhängig. Der Rand wurde als gesetzliches Zahlungsmittel in Namibia verwendet. Finanzminister Otto Herrigel gab am 23. April 1990 bekannt, dass Namibia am 1. Juni 1990 eine Zentralbank gründen werde. Mit einer unabhängigen Zentralbank sollte Namibia Kontrolle über die eigene Geldpolitik bekommen. Die Einführung der namibischen Währung war für den 1. März 1992 geplant. Bis zur Ausgabe der neuen Währung wurde der Rand weiterverwendet. Der Internationale Währungsfond war der neuen Regierung bei der Entwicklung ihres Währungssystems behilflich.⁴²⁷

Eine Änderung, die viel zu lange auf sich warten ließ und schlussendlich doch nicht in der erhofften Version durchgesetzt wurde, war die Landreform. Während über 100 Jahren der Kolonialherrschaft wurden viele Namibier von ihrem Land enteignet. Eines der Hauptziele des Unabhängigkeitskampfes war die Rückgabe des Landes an die enteigneten Personen. Nach der Unabhängigkeit wurden besonders die ungleiche Landverteilung und der ungerechte Zugang zu Ressourcen zur Streitfrage. Große Flächen nutzbaren Farmlands waren im Besitz einer weißen Minderheit, während sich der Großteil der Bevölkerung mit weniger kommunalem Land, also Land in öffentlichem Besitz, zufrieden geben musste.⁴²⁸ Die Annahme, dass die Regierung Namibias Farmen in weißem Besitz sofort nationalisieren würde, wurde aber nicht umgesetzt. Laut der Regierung sollte es in naher Zukunft zu keiner umfassenden Nationalisierung von Minen, Farmen und anderen produktiven Sektoren kommen. Im Juli 1990 sprach Präsident Nujoma die Landfrage in der Nationalversammlung an. Er betonte die Notwendigkeit, eine gewisse

⁴²⁵ Vgl. Bauer, *Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996*, S. 96.

⁴²⁶ Vgl. Sparks/Green, *Namibia. The Nation after Independence*. S. 61.

⁴²⁷ Vgl. Sparks/Green, *Namibia. The Nation after Independence*. S. 102.

⁴²⁸ Vgl. Daniels, *The struggle for indigenous people's rights*, S. 57.

Landfläche denen zugänglich zu machen, die es dringend benötigen. Familien in überbevölkerten Gebieten sollten auf unterbenutzte, kommerzielle Farmen übersiedelt werden. Zwangsent eignungen waren aber kaum geplant. Aufgrund des starken Einflusses der Grundstücksbesitzer befasste sich die Regierung nur sehr vorsichtig mit diesem Thema.⁴²⁹ So fand 1991, zur Aussprache dieses Themas, eigens die „National Land Conference“ statt. Hier wurde klar deutlich gemacht, dass es für kein Individuum und keine Gruppe eine Rückgabe alter Landansprüche geben würde. Diese Entscheidung wurde später auch in die „National Land Policy of 1998“ inkorporiert.⁴³⁰

Als Teil der „national reconciliation“ wurde auf der ökonomischen Ebene die Strategie der „mixed economy“ verfolgt. In der Praxis versteht man darunter eine Wirtschaftspolitik, die den Staat, Genossenschaften und Joint-Venture-Betriebe umfasst, in der die Privatwirtschaft aber ebenso eine bedeutende Rolle bekommt.⁴³¹ Der Staat übernimmt die Aufgabe, eine wachstumsfördernde Umgebung für die Privatwirtschaft zu schaffen. Steuervergünstigungen und andere Exportanreize sollen ausländische Direktinvestitionen steigern.⁴³² Gleichzeitig sollen der Privatsektor und funktionierende Märkte Einkommensgeneratoren sein und als Sicherheit gegen Stagnation wirken.⁴³³

Wenn man sich den bisherigen Plan der SWAPO für ihre Wirtschaftsstrategie in Erinnerung ruft, so ergibt sich noch ein komplett anderes Bild. In den 1970er-Jahren und zu Beginn der 1980er-Jahre strebte die SWAPO eine eigene Form des Sozialismus an. Ihre Sichtweisen dazu wurden in der 1986 von der UNIN veröffentlichten Studie „Namibia: Perspectives for National Reconstruction and Development“ präsentiert. Die SWAPO wollte damals alle Hauptproduktionsmittel in den Besitz des Volkes bringen. Privates Besitztum von produktivem Kapital sollte nur im Rahmen von nationaler Planung erlaubt sein und mit den Interessen der Bevölkerung übereinstimmen. Die Nationalisierung von Land, natürlichen Ressourcen, Finanzen, öffentlicher Verwaltung und Transport hätte dem Staat die formellen und ökonomischen Mittel einbringen sollen, die Transformation hin zum Sozialismus zu bewerkstelligen.

Ende 1988, Anfang 1989, als eine tatsächliche Unabhängigkeit in naher Zukunft möglich erschien, begann die SWAPO ihre Strategie zu ändern. In dem Dokument „Nami-

⁴²⁹ Vgl. Sparks/Green, Namibia. The Nation after Independence. S. 121.

⁴³⁰ Vgl. Daniels, The struggle for indigenous people's rights, S. 58.

⁴³¹ Vgl. Sparks/Green, Namibia. The Nation after Independence. S.120.

⁴³² Vgl. Bauer, Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996, S. 96.

⁴³³ Vgl. Dobell, SWAPO in office, S. 177.

bia's Economic Prospects Brighten Up“ wurde die neue politische Vorgangsweise geschildert. Sie stellte einen Rückzug von massiver Nationalisierung und starker staatlicher Involvierung in die Wirtschaft dar.⁴³⁴ Das Dokument hob hervor, dass es zu keiner Nationalisierung der Minen, der Landflächen und anderer produktiver Sektoren kommen soll. Stattdessen sollen Verhandlungen mit ausländischen Firmen und Investoren gefördert werden.⁴³⁵ Dass der Privatsektor von der SWAPO-Regierung in den ersten Monaten seit der Unabhängigkeit eine zentrale Rolle bei der Förderung des Wirtschaftswachstums zugesprochen bekam, war Dobell zufolge eine logische Konsequenz dieser nach außen gerichteten, diplomatischen Strategie der SWAPO im Befreiungskampf.⁴³⁶

Voraussetzungen für eine Machbarkeit der „mixed economy“ wurden mit dem „Foreign Investment Act“ im Dezember 1990 geschaffen. Ausländischen Firmen wurde damit die Beteiligung an der namibischen Wirtschaft erleichtert.⁴³⁷ Das Gesetz beinhaltete beträchtlichen Schutz gegen staatliche Zwangsenteignung, umfassende Prämien für ausländische Firmen und keine Erfordernis der Beteiligung oder des Aktienbesitzes durch eine lokale Firma.⁴³⁸ Die offizielle Festlegung der „mixed economy“ als ökonomische Ordnung Namibias geschah schließlich auf der „Private Sector Investor Conference“ im Februar 1991.

Hinsichtlich der Öffnung des namibischen Marktes für ausländische Investoren blieb besonders das Verhältnis zu Südafrika relevant. Noch vor 1988 wollte die SWAPO alle Beziehungen zum rassistischen Regime Südafrikas abbrechen. Die Mitgliedschaft in den Wirtschaftsverbänden „Southern African Customs Union“ und „Rand Monetary Zone“ wurde als nicht förderlich betrachtet. Die neue Regierung fand sich mit diesen Beziehungen zu Südafrika nun aber ab und stieg nicht aus den beiden Wirtschaftsabkommen aus.⁴³⁹ Tapscott betont hier die negativen Auswirkungen des Verbleibs in der „Southern African Customs Union“ und in der „Rand Monetary Zone“ für Namibia. Die Programme wurden alle von Pretoria aus gesteuert. Die Entwicklung einer namibischen Industrie und dringend benötigter Richtlinien zur Diversifizierung der Wirtschaft wurden dadurch behindert. Produktionsbeziehungen, die unter dem Kolonialismus errichtet

⁴³⁴ Vgl. Sparks/Green, Namibia. The Nation after Independence. S. 119f.

⁴³⁵ Vgl. SWAPO, 'Namibia's economic prospects brighten up', S. 5f. In: Dobell, SWAPO in office, S. 175.

⁴³⁶ Vgl. Dobell, SWAPO in office, S. 171.

⁴³⁷ Vgl. Sparks/Green, Namibia. The Nation after Independence. S. 122.

⁴³⁸ Vgl. Klerck, Industrial relations in Namibia since independence, S. 358.

⁴³⁹ Vgl. Sparks/Green, Namibia. The Nation after Independence. S. 120.

wurden, reproduzierten sich infolgedessen unter der neuen Wirtschaftspolitik Namibias. Das Land blieb beim Import von Konsumgütern und beim Export von Primärgütern weiterhin von der südafrikanischen Wirtschaft abhängig.⁴⁴⁰ Die SWAPO musste jetzt ihre Verpflichtungen zwischen denen, die ihren Kampf unterstützten (Arbeiter, Studenten, Frauen, Subsistenzfarmer, Arbeitslose), also dem lokalen Kapital und den lokalen Interessen und den ausländischen Investoren und Gebern abwägen.⁴⁴¹

Während des ersten Regierungsjahres der SWAPO warteten die meisten Namibier geduldig auf die Realisierung der Wahlversprechen der Regierung. Gewerkschaften, Frauenorganisationen, Studentenorganisationen, etc. standen den Zielen der Regierung grundsätzlich unterstützend gegenüber. Gelegentlich kamen aber Bedenken auf, dass die Politik der „national reconciliation“ von weißen Arbeitgebern und anderen vorsätzlich falsch ausgelegt wurde, um diskriminierende oder ausbeuterische Praktiken rechtfertigen zu können. Am Ende des ersten Regierungsjahres wuchs langsam doch die Unzufriedenheit mit dem Ausbleiben großer Veränderungen.⁴⁴² Saul und Leys geben hier zu bedenken, dass liberaldemokratische Praktiken und der Kapitalismus nicht als rein wohltätig angesehen werden dürfen. Ein liberaldemokratischer Staat setzt nämlich nicht voraus, dass die Bürger nun selbst bestimmen können, vielmehr wird, wie es die folgenden Zahlen zeigen, nur das Regieren einer Elite von periodischen Wahlen legitimiert.⁴⁴³ Die weiße Siedlergemeinschaft und die kleine schwarze Elite machten gemeinsam im Jahrzehnt vor der Unabhängigkeit nur 5% der Bevölkerung aus, im Jahr 1989 kontrollierten sie jedoch 71% des Bruttoinlandsprodukts (BIP). Der ärmste Teil, der hingegen 55% der Bevölkerung darstellte, kontrollierte nur 3% des BIP. In der Post-Unabhängigkeit begann sich die soziale Schichtung zu verändern, jedoch nicht zu einer breiteren Verteilungsgerechtigkeit hin. Zunehmend war eine Klassenschichtung anhand alter rassischer und ethnischer Linien erkennbar. Dies hatte mit dem Aufkommen einer neuen Elite zu tun, die aus den existierenden weißen Siedlern und einer neuen schwarzen Führungsschicht bestand, welche ökonomische und soziale Sicherheit genossen. Ihr Lebensstil ging auf Kosten von Entwicklungsprojekten für den ärmeren Bevölkerungsteil. So hatten Personen im Staatsdienst, im mittleren Management und in der öffentli-

⁴⁴⁰ Vgl. Tapscott, National Reconciliation, Social Equity and Class Formation in Independent Namibia, S. 38f.

⁴⁴¹ Vgl. Dobell, SWAPO in office, S. 176.

⁴⁴² Vgl. Dobell, SWAPO in office, S. 180.

⁴⁴³ Vgl. Saul/Leys, The Legacy: An Afterword, S. 200f.

chen Verwaltung, als Konsequenz der neuen Verfassung, eine garantierte Jobsicherheit. Demzufolge wurden diese Bereiche zum Teil weiterhin von Beamten der früheren Kolonialadministration kontrolliert.⁴⁴⁴ Diese Vorgangsweise war in Artikel 141 (1) der Verfassung festgeschrieben: „any person holding office under any law in force on the date of Independence shall continue to hold such office unless he or she resigns or is retired, transferred or removed from office in accordance with law“⁴⁴⁵. Mit dieser Klausel verloren diese Personen auch nicht ihre damit einhergehenden Vorteile aus der Anstellung wie großzügige Unterkünfte, Pensionsvorsorge, medizinische Versorgung, Fahrzeugabschreibungsbeträge, etc. Hier zeigte sich eine der eklatantesten Ungleichheiten des Kolonialsystems: Die überproportionalen Ausgaben von öffentlichen Geldern für eine urbane Elite.⁴⁴⁶

Aus der Tatsache, dass die SWAPO-Führung alle Privilegien der Führungselite genoss, schließen Saul und Leys, dass sie deshalb nicht unbedingt darauf aus war, „popular empowerment“ oder Basisdemokratie zu propagieren. Es war daher auch wenig überraschend, dass die SWAPO nicht gewillt war, Aktivismus oder zivilgesellschaftliche Bestrebungen zu billigen, die sich gegen den Status Quo auflehnten. So kam es innerhalb der SWAPO, wegen der Debatten der NUNW, die in der möglichen Abspaltung von der SWAPO Vorzüge sahen, zu Unruhen. Die Autoren definieren diesen politischen Zustand als „democratic élitism“. Ihnen zufolge hatte die SWAPO ein demokratisches Defizit, da sie keine bedeutenden Verbindungen mehr zu ihren Mitgliedern und Unterstützern entwickelte. Damit gab es keine großen Möglichkeiten an politischen Plänen oder der Auswahl der Führerschaft mitzuwirken. Die politische Stabilität und die nationale Kohäsion waren damit gefährdet.⁴⁴⁷

Auch wenn sich die SWAPO von ihren im Wahlprogramm dargestellten Idealen nicht abwandte, so schienen diese im Laufe der Zeit ihre Dringlichkeit zu verlieren.⁴⁴⁸ Nach Saul und Leys war das Beharren der SWAPO Regierung auf der „national reconciliation“ ein Versuch, Akzeptanz für die fortgesetzten Strukturen der Rassenun-

⁴⁴⁴ Vgl. Tapscott, National Reconciliation, Social Equity and Class Formation in Independent Namibia, S. 29ff.

⁴⁴⁵ Republic of Namibia, Constitution, Windhoek, 1990 In: Tapscott, National Reconciliation, Social Equity and Class Formation in Independent Namibia, S. 34.

⁴⁴⁶ Vgl. Tapscott, National Reconciliation, Social Equity and Class Formation in Independent Namibia, S. 34f.

⁴⁴⁷ Vgl. Saul/Leys, The Legacy: An Afterword, S. 201f.

⁴⁴⁸ Vgl. Tapscott, National Reconciliation, Social Equity and Class Formation in Independent Namibia, S. 39.

gleichheit aufzubringen. Im Gegensatz zum ANC in Südafrika setzte sich die SWAPO nämlich nach Erreichung der Unabhängigkeit nicht mehr mit geschehenem Machtmissbrauch auseinander.⁴⁴⁹ Folgendes Prinzip fand in Südafrika Anwendung, jedoch nicht in Namibia: „forgiveness and reconciliation depend on full disclosure“.⁴⁵⁰ Saul und Leys gehen davon aus, dass solange diese Verletzungen bedeckt wurden, der SWAPO ein gewisser Grad an Immunität gegen Kritik für Fehlleistungen ihrer Regierung zugutekam.⁴⁵¹

Vor allem bei der arbeitslosen Bevölkerung wurde die Unzufriedenheit mit der Regierung immer größer. Die Rhetorik und die Denkweise der Repräsentanten der SWAPO-Partei begannen sich immer mehr von denen der SWAPO-Regierung zu unterscheiden, besonders gegenüber der Politik der „national reconciliation“. 18 Monate nach der Unabhängigkeit war es daher notwendig, das politische Programm der SWAPO neu zu definieren. Die Festlegung des neuen Programms geschah am ersten nationalen SWAPO-Kongress, der im Dezember 1991 direkt in Namibia abgehalten wurde. Dieser SWAPO-Kongress markierte die Transformierung der SWAPO von einer Befreiungsbewegung zu einer politischen Partei und die Neudefinierung ihres Kampfes: dem Kampf für ökonomische Befreiung. Der Kongress stellte einen Wendepunkt für die SWAPO dar. Ihre Politik sollte nun wieder in eine Richtung geführt werden, die auch die Hoffnungen der traditionellen SWAPO-Wähler wie Arbeiter, Jugendliche und Bauern mit einbezieht.⁴⁵²

Bei dem Kongress wurden die folgenden 4 Hauptaufgaben der Partei formuliert:

1. Die Institutionalisierung demokratischer, politischer Prozesse in der namibischen Gesellschaft durch die „politische Bildung der Massen“ und ihre Mobilisierung für die „Teilnahme am Staatsgeschehen und der Gesellschaft“.
2. Die Festlegung der Rolle des Staates bei der sozioökonomischen Entwicklung des Landes. (Trotz des Konsenses darüber, dass der Privatsektor eine wichtige Rolle in der Wirtschaft hat, erwartete sich die Bevölkerung, dass sich der Staat weiterhin daran beteiligt.)

⁴⁴⁹ Vgl. Saul/Leys, *The Legacy: An Afterword*, S. 200.

⁴⁵⁰ Saul/Leys, *The Legacy: An Afterword*, S. 200.

⁴⁵¹ Vgl. Saul/Leys, *The Legacy: An Afterword*, S. 200.

⁴⁵² Vgl. Dobell, *SWAPO in office*, S. 183.

3. Die Herstellung sozialer Gerechtigkeit sowie Gleichheit der Möglichkeiten und faire Aufteilung der Ressourcen.
4. Das Land soll um einen gemeinsamen Konsens von Werten und Zielen vereinigt werden.⁴⁵³

Daraus folgte die Handlungsanweisung des politischen Programms der SWAPO, welche „political empowerment“, „economic empowerment“, „social empowerment“ und „empowerment in the realms of education, health and housing“ forderte. Dabei ist ein deutlicher Rückgriff auf und die Wiederbetonung der Ziele der SWAPO-Verfassung von 1960 festzustellen.

Die Meinungen in der Literatur über den Kongress gehen auseinander. Dobell erkennt an, dass zum ersten Mal in der Geschichte der SWAPO Delegierte und Beobachter aus ganz Namibia und von den verschiedenen Sparten der SWAPO sowie ihr angehörigen Organisationen an einem gemeinsamen Kongress teilgenommen hatten, um die Zukunft der Organisation und des Landes zu diskutieren.⁴⁵⁴ Trotz dieser Gegebenheit stehen Saul und Leys dem damaligen Kongress kritischer gegenüber. Denn obwohl offene Debatten zugelassen waren, kam es ihrer Meinung nach zu keiner sinnvollen Auseinandersetzung mit Fragen wie einer allumfassenden Entwicklungsstrategie oder der gegensätzlichen Situation, in der sich die namibische Gesellschaft befand. Die Stärke und Ausdauer der SWAPO im Befreiungskampf manifestierte sich in einer Tradition von Hierarchie und Autorität, in der es darum ging, die Befehlsgewalt zu verteidigen.⁴⁵⁵

Nachdem die SWAPO Namibia erfolgreich in die Unabhängigkeit führen konnte, galten die ersten Jahre davon der politischen Neuorientierung. Während der Regierungspartei einerseits vom Großteil der Bevölkerung vorgeworfen wurde, dass sie sich nur mehr ihrer Führungselite und den Interessen der Wirtschaft widmete, musste ihr andererseits zugutegehalten werden, dass sie sich in der nicht einfachen Position befand, die Ziele des Landes neu definieren und die dafür notwendigen Maßnahmen setzen zu müssen. Die Entwicklung selbst stagnierte in dieser Zeit und die Armut ging, trotz der zumindest auf politischer Ebene entledigten Abhängigkeit von Südafrika, nicht zurück. In Anbetracht des Forschungsziels dieser Arbeit ist es hier besonders von Bedeutung darzule-

⁴⁵³ Vgl. Dobell, SWAPO in office, S. 185.

⁴⁵⁴ Vgl. Dobell, SWAPO in office, S. 186ff.

⁴⁵⁵ Vgl. Saul/Leys, The Legacy: An Afterword, S. 202f.

gen, welche Fortschritte und/oder Rückschläge die Arbeiterschaft zu Anbeginn der Unabhängigkeit geprägt haben.

5.1.2 Der Status Quo für die Arbeiter

Obwohl die Umgestaltungen der sozialen Strukturen freilich ihre Zeit benötigten, um wirken zu können, waren die Hoffnungen groß, dass sich die Arbeitsbedingungen jetzt schlagartig verbessern würden. Einige **Faktoren** führten aber dazu, dass kaum Besserungen eintraten.

Wesentlich war dabei vor allem die **Weiterführung der Arbeitsbeziehungen nach den Regeln der Apartheid**. Ermöglicht wurde diese Vorgangsweise, weil die Regierung es verabsäumte, die Arbeiter entsprechend zu unterstützen und Förderungsmaßnahmen wie beispielsweise einen Mindestlohn einzuführen. Aus diesem Grund blieben die Arbeitsverhältnisse in den Diamant- und Kupferminen dieselben wie bisher. Die Arbeiter lebten weiterhin in geschlechtergetrennten Unterkünften ohne ihre Familien und unter Bedingungen, die jenen in rauen Arbeiterlagern gleich kamen. Auch für Farmarbeiter und Hausangestellte gab es nur mangelnde Schutzvorkehrungen. Obwohl die Arbeiter und hier vor allem die Minenarbeiter einen Großteil der Unterstützer der SWAPO ausmachten, zeigte die Situation, wie sie sich gegen die Interessen ihrer Wählerschaft entschied.⁴⁵⁶ Die Zeitungen (*Namibian, New Era, etc.*) waren voll mit Berichten über unfaire Entlassungen, anhaltenden Rassismus, Diskriminierung am Arbeitsplatz, Schikanen für Gewerkschaftsmitglieder, Verletzung von Anerkennungsvereinbarungen der Gewerkschaften, mangelhafte Unterkünfte und Einsparungen. Die Arbeitgeber wurden daher beschuldigt, die „national reconciliation“ auszunutzen, um die Ausbeutung der Arbeiter zu verstärken. Das Apartheidrecht setzte sich am Arbeitsplatz fort.⁴⁵⁷ In direktem Zusammenhang stehen damit auch alle anderen, die Arbeitsbedingungen beeinflussenden Faktoren.

So des Weiteren die **Einkommensunterschiede**. Namibia hatte einerseits wegen der Apartheidpolitik am Arbeitsplatz und andererseits wegen des Besitzes der produktiven Ressourcen in ausländischer Hand eine der weltweit ungleichmäßigsten Einkommensverteilungen. Die extremen Differenzen im Einkommen gingen überein mit dem Zugang zu Märkten und Sozialleistungen zwischen der verarmten, schwarzen Mehrheit

⁴⁵⁶ Vgl. Freeman, *Contradictions of Independence: Namibia in Transition*, S. 43

⁴⁵⁷ Vgl. Bauer, *Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996*, S. 121.

und der kleinen, weißen Gemeinschaft. Zur Unabhängigkeit, als die Weißen fünf Prozent der Bevölkerung ausmachten, hatten diese ein durchschnittliches Jahreseinkommen von \$14.560 und beherrschten 71% des BIP. Im Kontrast dazu verfügten die unteren 55% der Bevölkerung nur über 3% des BIP.⁴⁵⁸ Die historisch verankerte Dualität des namibischen Arbeitsmarktes war aber nicht nur zwischen der schwarzen und der weißen Bevölkerung vorzufinden, sondern auch zwischen städtischer und ländlicher Bevölkerung. Im Gegensatz zur ländlichen Arbeiterschaft erhielten Arbeiter in der Stadt relativ hohe Löhne und hatten eine beträchtliche Jobsicherheit. Sie waren größtenteils organisiert und stellten einen geschützten primären Arbeitsmarkt dar.⁴⁵⁹ Das durchschnittliche Jahresgehalt von Schwarzen, die in der Stadt lebten, betrug \$663. Die Mehrheit der ländlichen Bevölkerung verdiente hingegen nur um die \$63 jährlich (das Einkommen aus der Subsistenz schon inkludiert).⁴⁶⁰

Die **Struktur der Arbeiterschaft** entwickelte sich ebenfalls nicht zum Besseren. Hier kam noch eine stärker werdende Aufspaltung zwischen qualifizierten, geschützten Arbeitern und nicht ausgebildeten, ungeschützten Arbeitern hinzu. Die steigende Nachfrage nach qualifizierten Arbeitern ließ die Gehälter in den oberen Rängen des Arbeitsmarktes steigen. Auch die Löhne für angelernte Arbeitskräfte konnten aufgrund des gewerkschaftlichen Drucks erhöht werden. Die Löhne für nicht ausgebildete Arbeiter blieben hingegen konstant niedrig. Eine Ursache dafür war der im Sinne der Wettbewerbsfähigkeit lauter werdende Ruf nach einer „flexiblen“ Arbeiterschaft. Eine solche ist aber, wie es auch schon im Arbeitsmigrationssystem war, sozial benachteiligt und streng kontrolliert. Ein sekundärer Arbeitsmarkt war daher das Produkt der Bestrebungen der Arbeitgeber, ihre Kosten zu reduzieren. Die Kostenreduktion wollten sie durch nicht organisierte Arbeiter, durch die Schwächung der Rechte der Arbeiter und durch die Vermeidung von Kosten, die mit der Implementierung und Beibehaltung von gesetzlich vorgeschriebenen Aufgaben verbunden waren, erzielen.⁴⁶¹

Schuld daran waren aber nicht nur die Bedingungen der Arbeitsbeziehungen an sich, sondern auch die generell **fehlenden Bildungsmöglichkeiten für die schwarze Bevölkerung**. Zur Unabhängigkeit bestand in Namibia noch ein ungerechtes und diskriminierendes Ausbildungs- und Trainingssystem. Der Großteil der Arbeitskräfte waren nicht

⁴⁵⁸ Vgl. Freeman, *Contradictions of Independence: Namibia in Transition*, S. 35.

⁴⁵⁹ Vgl. Klerck, *Industrial relations in Namibia since independence*, S. 361.

⁴⁶⁰ Vgl. Freeman, *Contradictions of Independence: Namibia in Transition*, S. 35.

⁴⁶¹ Vgl. Klerck, *Industrial relations in Namibia since independence*, S. 360ff.

ausgebildete Hilfskräfte. Über Jahrzehnte entwickelten der Kolonialismus und die Apartheid ein Bildungssystem, welches Bildung und Beschäftigungschancen auf die weiße Minderheit konzentrierte, während diese Möglichkeiten der schwarzen Mehrheit untersagt wurden. Damit verbunden war auch der Zugang zu Gesundheitsversorgung und anderen sozialen Diensten.⁴⁶² Als Konsequenz daraus gab es einen Mangel an Fachwissen und ein ernstes Arbeitslosigkeitsproblem bei angelegenen und nicht ausgebildeten Arbeitskräften. Der Wettbewerb um eine Anstellung war hart, die Löhne waren niedrig und viele mussten sich den Lebensunterhalt in ländlichen Gebieten, wo Dienstleistungen rar waren oder im städtischen „informellen“ Sektor erkämpfen.⁴⁶³

Besonders betroffen waren davon auch tausende **aus dem Exil heimkehrende Personen**, die nun versuchten, sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Für sie stellte sich die ökonomische Situation am schlechtesten dar, da sich in der Privatwirtschaft eine Abneigung gegen die Anstellung von Rückkehrern abzeichnete. Die Arbeitgeber standen den Qualifikationen, der Arbeitserfahrung und der Arbeitsethik von in sozialistischen Ländern ausgebildeten Arbeitern skeptisch gegenüber.⁴⁶⁴ 85% der Heimkehrer kamen ins Ovamboland, wo ihnen weder Arbeitsplätze noch Land zur Verfügung standen. Die meisten Arbeitslosen, auch in Windhoek, waren daher Ovambos.⁴⁶⁵

Der Zustand der Arbeitsbeziehungen zweieinhalb Jahre nach der Unabhängigkeit wird von einem tragischen Ereignis im September 1992 drastisch veranschaulicht. Bei MKU Enterprises, einer Möbelfabrik in Okahandja, schlugen Arbeiter ihren Manager Silvano Zapparoli bewusstlos. Er starb später im Spital. Der Vorfall ereignete sich, weil der Manager eine Waffe auf eine Gruppe aufgebracht Arbeiter gerichtet hatte. Sie waren verärgert, weil 350 Arbeiter nach einem Streik entlassen wurden und daraufhin nur mit 30% Lohnkürzung wieder eingestellt wurden.⁴⁶⁶

Die prekäre Situation der Arbeiter wird noch dazu hervorgehoben, wenn man die Zahlen zur damaligen **Arbeitslosigkeit** betrachtet. Die Arbeitslosigkeit lag kurz nach der Unabhängigkeit bei über 33%. Keiner der beiden produktiven Hauptsektoren von Namibia, Bergbau und kommerzielle Landwirtschaft, war arbeitsintensiv. Der Bergbau

⁴⁶² Vgl. Krugmann, Fundamental issues and the threats to sustainable development in Namibia, S. 19f.

⁴⁶³ Vgl. Tapscott, National Reconciliation, Social Equity and Class Formation in Independent Namibia, S. 33.

⁴⁶⁴ Vgl. Tapscott, National Reconciliation, Social Equity and Class Formation in Independent Namibia, S. 36.

⁴⁶⁵ Vgl. Saul/Leys, The Legacy: An Afterword, S. 199.

⁴⁶⁶ Vgl. Bauer, Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996, S. 121.

stellte nur 5% aller formellen Anstellungen zur Verfügung, während Fischerei und Farmarbeit zusammen auch nur 20% ausmachten. 57% der Arbeitskräfte arbeiteten im informellen Sektor.⁴⁶⁷ Hinsichtlich der wirtschaftlichen Weiterentwicklung dieser Sektoren war keine signifikante Steigerung der Arbeitsplätze vorhersehbar. Die Landwirtschaft bot nur geringe Einstellungsmöglichkeiten wegen der Knappheit an fruchtbarem Land. Große Hoffnungen wurden in die Fischerei gesetzt. Sie sollte der größte privatwirtschaftliche Arbeitgeber werden, doch dessen Ausbau würde noch dauern. Zur selben Zeit zwangen die rückläufigen Absatzmärkte viele Minen zur Schließung. Andere Bergbaubetriebe sahen sich mit Arbeitsstellenabbau in den kommenden Jahren konfrontiert. Die Aussichten für die verarbeitende Industrie waren bescheiden, da die lokalen Märkte klein waren und die angestrebten Industriezweige kapitalintensiv waren.⁴⁶⁸ Das Arbeitslosigkeitsproblem wurde zudem, durch die schon weiter oben besprochene Regelung, wonach Beamte im Staatsdienst eine Jobgarantie haben, verschärft. Sie brachten es zu einem Personalumfang von 47.000 Personen, für die 42% der Ausgaben der Regierung aufgewendet wurden.⁴⁶⁹

Alle hier dargelegten Umstände ließen die Unzufriedenheit der Arbeiter gegenüber der Politik der neuen Regierung wachsen. So beschuldigte der zurzeit amtierende Präsident der SWAPO zugehörigen NUNW, Tjeckero Tweya⁴⁷⁰, während einer Ersten-Mai-Versammlung und im Beisein von Ministern des Kabinetts, die Regierung für ihr fehlendes Engagement gegenüber der Misere der namibischen Arbeiter. Er drückte besonders seine Beschwerde über die Einseitigkeit der „national reconciliation“ aus:⁴⁷¹

“The working class of Namibia is experiencing a lot of problems in terms of employers who misinterpret reconciliation. If reconciliation is understood by the employers as a perpetuation of apartheid laws and equated with exploitation, then workers will no longer tolerate this. If reconciliation is a ticket for the employers to re-exploit us and to secure their jobs, while the blacks are getting more unemployed and roaming the streets, then reconciliation will no longer be accepted by the working class.”⁴⁷²

⁴⁶⁷ Vgl. Freeman, *Contradictions of Independence: Namibia in Transition*, S. 36f.

⁴⁶⁸ Vgl. Saul/Leys, *The Legacy: An Afterword*, S. 196.

⁴⁶⁹ Vgl. Freeman, *Contradictions of Independence: Namibia in Transition*, S. 37.

⁴⁷⁰ Vgl. Peltola, *The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence*, S. 221.

⁴⁷¹ Vgl. Tapscott, *War, Peace and Social Classes*, S. 166.

⁴⁷² *Namibian Worker*, Juni 1991 In: Tapscott, *War, Peace and Social Classes*, S. 167.

5.1.3 Das neue Arbeitsrecht

Das Bild der damaligen Lage lässt erkennen, dass die Arbeiter unter den Arbeitsbedingungen litten und die Arbeit für sie auch in der Unabhängigkeit noch ein täglicher Kampf um die Sicherung ihrer Existenz war. Die Verfassung versprach an sich Verbesserung für den von der Armut betroffenen Bevölkerungsteil. Um erkennen zu können, welche Initiativen von der Politik in diesem Zusammenhang ausgingen, soll hier der Umsetzung auf gesetzlicher Ebene nachgegangen werden. Anhand der Rechtsstruktur können tatsächliche Fortschritte wohl am deutlichsten beurteilt werden.

Was jetzt besonders gefordert war, war ein eigenständiges namibisches Arbeitsrecht. Wie Jauch angibt, lehnten sich bisherige Gesetze an koloniale, südafrikanische Vorlagen an. Die drei bekanntesten, in dieser Arbeit bereits besprochenen, waren die „Wage and Industrial Conciliation Ordinance of 1952“, ihre Abänderung 1978 und der bis zuletzt gültige „Conditions of Employment Act of 1986“.⁴⁷³ Es trug bei den Arbeitern und ihren Organisationen zu Verunsicherung und Verwirrung bei, dass ein neues Arbeitsgesetz nicht vor der unmittelbaren Einführung stand. Denn dies bedeutete, dass weiterhin die alten Rechtsprechungen Anwendung fanden und somit zu den schlechten Arbeitsbedingungen beitrugen.⁴⁷⁴ Gerade im Angesicht ihrer neuen Wirtschaftspolitik waren die Arbeitsbeziehungen in Namibia und damit ein durchdachtes Arbeitsgesetz von großer Bedeutung für die SWAPO-Regierung. Doch der Weg dorthin sollte noch lange dauern.

Zur Unabhängigkeit begann ein langwieriger Prozess zur Erstellung eines Entwurfes für das neue Arbeitsgesetz, in den von Anfang an auch die „International Labour Organisation“ (ILO) involviert war. Schon kurz nach der Unabhängigkeit wurde von der Regierung bei der ILO eine Untersuchung über die Arbeitsbeziehungen in Namibia in Auftrag gegeben. Eine Analyse der bisherigen Gesetzessituation war dabei inkludiert. Die bisherigen Arbeitsbeziehungen im Land wurden als auf einem niedrigen Rang stehend und mit zu geringem Einfluss, sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor, beschrieben. Der ILO-Bericht kam zu dem Schluss, dass die Entwicklung eines Arbeitsgesetzes, basierend auf demokratischen Prinzipien, vonnöten sei. Nicht nur als Antwort auf die, in der Apartheid entstandenen, arbeitsrechtlichen Vereinbarungen, sondern auch damit die

⁴⁷³ Vgl. Jauch, Trade Unions in Namibia, S. 18.

⁴⁷⁴ Vgl. Peltola, The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence, S. 215.

Arbeitsrechte endlich gesetzlich festgelegt werden und nicht mehr nur auf Übereinkommen beruhen.⁴⁷⁵

In der Folge gab die Regierung, im Juli 1990, das Dokument „National Policy on Labour and Manpower Development“ heraus. Damit sollten die Arbeitsbeziehungen im Sinne des ILO-Berichts umstrukturiert werden. Besonders die hohe Arbeitslosenrate von über 30% sollte durch diverse Aktionsprogramme und Projekte vermindert werden. Das Dokument legte zudem fest, dass der Kern der Arbeitsbeziehungen, dem Rat der ILO folgend, auf dem Prinzip des „Tripartismus“ aufgebaut werden soll.⁴⁷⁶ Darunter versteht man eine vollständige Kooperation und Konsultation zwischen den drei Akteuren Regierung, Arbeitnehmern (Gewerkschaften) und Arbeitgebern (Arbeitgeberverbände). Dieses Prinzip war für die namibische Gesellschaft neu, da bisher die Arbeitgeber die volle Unterstützung von der Regierung erhielten und dadurch die Forderungen der Arbeiter unterdrücken konnten.⁴⁷⁷ Der Tripartismus sollte nun Kollektivvertragsverhandlungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften anregen. Die Errichtung weiterer Einrichtungen wie eines „labor court“ (Arbeitsgericht), eines „national labor exchange“ (Arbeitsamt) und eines „national labor council“ (Arbeitsrat), der dem Arbeitsministerium beratend zur Seite stehen sollte, waren geplant. Das Dokument stellte jedoch nur eine Abhandlung darüber dar, was später einmal eingeführt werden sollte. Das Arbeitsgesetz wurde nicht vor November 1992 implementiert.

Das neue Recht richtete sich schlussendlich nach den Empfehlungen des bereits erwähnten Wiehahn-Berichts, der in zwei Teilen schon im März und im Dezember 1989 dem damaligen „Administrator General“ übergeben wurde. Der Bericht stützte sich auf drei notwendige Grundsätze. Erstens sollte das existierende System „entsüdafrikanisiert“ werden, zweitens sollte das neue System so gut wie möglich an internationale Arbeitsstandards angepasst werden und drittens sollte es flexibel sein und das meist mögliche Wachstum sowie Entwicklung anspornen. Anhand dieser Grundsätze erstellte die Wiehahn-Kommission die folgenden inhaltlichen Vorschläge für das neue Arbeitsgesetz: Namibia sollte Mitglied der „International Labour Organisation“ (ILO) werden und allen relevanten ILO-Konventionen zustimmen. Die Anpassung an internationale Arbeitsstandards sollte gesetzmäßig verankert werden. Die Einführung einer Lohnkommission wurde empfohlen, um in bestimmten Sektoren Mindestlöhne

⁴⁷⁵ Vgl. Bauer, Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996, S. 102ff.

⁴⁷⁶ Vgl. Bauer, Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996, S. 103.

⁴⁷⁷ Vgl. Peltola, The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence, S. 214.

festzusetzen. Die Kollektivvertragsverhandlungen sollten weiter entwickelt und ausgebaut werden und darüber hinaus sollte es ein Streikrecht geben. Der Aufbau von Institutionen, wie einem Wirtschaftsrat, einem Arbeitsgericht und eines Büro für den Arbeitskommissar, wurde ebenfalls angepriesen. Alle die Arbeiterschaft betreffenden Gesetze sollten in einem einzigen namibischen Arbeitsgesetz vereint sein. Besonders für Gewerkschaften war die Empfehlung, das Verbot der Angehörigkeit zu einer politischen Partei aufzuheben, von Relevanz.

Im April 1991 fand schließlich ein zweitägiges „tripartite-seminar“ zur Besprechung eines Gesetzesentwurfes statt. Der Entwurf wurde einige Male überarbeitet und aufs Neue der Regierung vorgelegt. Obwohl das Gesetz bereits im März 1992 von der Nationalversammlung genehmigt wurde, trat es letztendlich erst am 1. November 1992 in Kraft.⁴⁷⁸

Der „Labour Act, No. 6 of 1992“ war nun die gesetzliche Antwort auf den Appell der Verfassung, für das Wohlergehen der Bevölkerung zu sorgen.⁴⁷⁹ Laut dem Standpunkt der Regierung war es das Ziel des Gesetzes, gute Arbeitsbeziehungen und gerechte Anstellungsverhältnisse herzustellen. Erreicht werden sollte dies durch die Förderung von Vereinigungsfreiheit, durch die Bildung von Gewerkschaften zum Schutz der Rechte und Interessen der Arbeiter und außerdem durch die Bildung von Arbeitgeberverbänden. Das Gesetz legte ein gewisses, obligatorisches Mindestmaß an Grundbedingungen für alle Arbeitnehmer fest. Zudem wurde der Schutz von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz gesetzlich bestimmt.⁴⁸⁰

Im Rahmen des neuen Arbeitsgesetzes kam es zur, von der ILO und von der Wiehahn-Kommission empfohlenen, Gründung des „Labour Advisory Council“ (LAC) und des „Labour Courts“. Diese Einrichtungen sollten die Interessen der Arbeitnehmer am Arbeitsmarkt schützen.⁴⁸¹ Der „Labour Court“ sollte Konflikte, auch auf regionaler Ebene, lösen.⁴⁸² Der „Labour Advisory Council“ bestand aus jeweils vier Repräsentanten der Regierung, der registrierten Gewerkschaften und der registrierten Arbeitgeberverbände.

⁴⁷⁸ Vgl. Bauer, Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996, S. 103ff.

⁴⁷⁹ Vgl. Hinz, To achieve freedom and equality: Namibia's new legal order. S. 88.

⁴⁸⁰ Vgl. Government of the Republic of Namibia, Office of the Prime Minister (2000): Namibia: A Decade of Peace, Democracy and Prosperity 1990-2000. Windhoek: Solitaire Press. S. 84.

⁴⁸¹ Vgl. Hinz, To achieve freedom and equality: Namibia's new legal order. S. 88.

⁴⁸² Vgl. Peltola, The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence, S. 215.

Seine Aufgabe war es, den Arbeitsminister in allen arbeitstechnischen Belangen zu beraten.⁴⁸³ Die Errichtung des dreigliedrigen „Labour Advisory Council“ hatte zudem die Ratifizierung von fünf Konventionen der „International Labour Organisation“ durch Namibia zur Folge.⁴⁸⁴ Besondere Auswirkungen hatte für die Arbeiter die Tatsache, dass die Konvention 100⁴⁸⁵ für gleiche Entlohnung nicht ratifiziert wurde. Die namibische Regierung argumentierte die Entscheidung damit, dass einige nationale Gesetze noch nicht mit dieser Konvention in Übereinstimmung waren und daher erst abgeändert werden mussten, bevor Konvention 100 ratifiziert werden konnte.⁴⁸⁶ In der Realität schaffte der „Labour Advisory Council“ es also nicht, bedeutungsvolle Regulierungen der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen durchzusetzen. Er hatte zwar etwas Einfluss auf den Entwurfsprozess des Arbeitsgesetzes, die Einwirkungsmöglichkeiten auf die makroökonomischen Rahmenbedingungen waren aber unbedeutend, weil er eine reine Beratungsfunktion, aber keine Verhandlungsmacht besaß.⁴⁸⁷

Der Inhalt des neuen Arbeitsgesetzes war, wie sein Entstehungsprozess offenbart, von unterschiedlichen Akteuren geprägt und beeinflusst. Das Ergebnis war deshalb kein perfektes, demokratisches Arbeitsgesetz, aber immerhin eine deutliche Verbesserung gegenüber den bisherigen, ungenügenden Gesetzesanweisungen, mit denen sich die Arbeiter zufrieden geben mussten. Es lassen sich zahlreiche fortschrittliche Punkte des Gesetzes identifizieren. Es war nach den Prinzipien des „Tripartism“ aufgebaut und deckte beinahe alle Arbeiter in Namibia ab. Kollektive Arbeitsbeziehungen zwischen Unternehmen und Gewerkschaften wurden erleichtert.⁴⁸⁸ Gewisse Grundbedingungen für Beschäftigungsverhältnisse wurden hergestellt. Die Höchstanzahl der wöchentlichen oder täglichen Arbeitsstunden, der Überstundenarbeit, der Arbeit an Sonn- und Feiertagen und außerdem Bedingungen für Nachtarbeit, Krankenstand und Mutterschaftsurlaub wurden bestimmt. Gesundheits- und Sicherheitsvorkehrungen am Arbeitsplatz wurden getroffen. Ein Schutz gegen ungerechtfertigte Entlassungen und unfaire Disziplinarverfahren wurde installiert. Funktionen, Aufgaben und Rechte von Gewerkschaften und

⁴⁸³ Vgl. Hinz, To achieve freedom and equality: Namibia's new legal order. S. 88.

⁴⁸⁴ Vgl. Government of the Republic of Namibia, Office of the Prime Minister, Namibia: A Decade of Peace, Democracy and Prosperity 1990-2000, S. 88.

⁴⁸⁵ Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, 1951. (Quelle: <http://www.ilo.org/ilolex/german/docs/gc100.htm>, 2.12.2011)

⁴⁸⁶ Vgl. Jauch, Trade Unions in Namibia, S. 22.

⁴⁸⁷ Vgl. Klerck, Industrial relations in Namibia since independence, S. 364.

⁴⁸⁸ Vgl. Bauer, Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996, S. 97.

Arbeitgeberverbänden wurden vom Gesetz vorgeschrieben. Ihre Verhandlungsmöglichkeiten wurden reguliert und die bindende Wirkung arbeitsrechtlicher Vereinbarungen wurde gesichert.⁴⁸⁹

Trotz all dieser Verbesserungen waren die Mängel des Gesetzes aber nicht unbeachtlich. Die neue Gesetzgebung sprach zum größten Teil den formellen Arbeitssektor an, was bedeutete, dass der informelle Sektor von dem Gesetz ausgeschlossen wurde.⁴⁹⁰

Sogenannte Mikro-, Klein- und Mittelbetriebe kamen mit dem Regelwerk des Arbeitsgesetzes, und hier besonders mit den vorgeschriebenen Mindeststandards bei den Arbeitsbedingungen, schwer in Einklang. Die meisten Gesetzesverstöße traten in Betrieben im informellen Sektor auf. Dort hatte eine Strafverfolgung die Schließung der Firma zur Folge. Das Gesetz enthielt keine in irgendeiner Weise den Mindestlohn betreffende Klausel. Als Antwort auf die in der Verfassung festgeschriebene Forderung nach einem „Existenzminimum für Arbeiter“ wurde ausschließlich eine Lohnkommission eingerichtet, die den Arbeitsminister bei der Erteilung von Lohnverordnungen beraten sollte. Auch unmittelbare Sozialleistungen wurden nicht sicher gestellt. So schreibt beispielsweise der Abschnitt über Mutterschaftsurlaub nur das Recht auf unbezahlten Urlaub vor.⁴⁹¹

Zu den größten Kritikern des neuen Arbeitsrechts gehörten die Gewerkschaften. Sie waren aus etlichen Gründen mit dem Gesetz unzufrieden. Die Wochenarbeitsstunden wurden nur um eine Stunde, auf 45 Stunden, gekürzt, obwohl die Gewerkschaften 40 Stunden forderten. Der Mindestlohn, der das Wahlversprechen der SWAPO darstellte, war fern von einer Implementierung. Bei der Inkraftsetzung des Arbeitsgesetzes war die Sektion über Arbeitshygiene noch nicht inkludiert. Des Weiteren beinhaltete das Gesetz eine Klausel, welche die Regierung dazu befähigte, das Gesetz für spezifische Wirtschaftssektoren auszusetzen.⁴⁹² (Diese Klausel betraf besonders Freihandelszonen [„Export Processing Zones“], die dabei waren, zu einem wichtigen Wirtschaftsfaktor für Namibia zu werden und auf deren Entwicklung später noch genauer eingegangen wird. Darüber hinaus deckte der Internationale Bund Freier Gewerkschaften in seiner jährlichen Übersicht über die Verletzungen von Gewerkschaftsrechten 1994 auf, dass bestimmte Bestimmungen des neuen Arbeitsgesetzes zur Schwächung der Gewerkschaft-

⁴⁸⁹ Vgl. Hinz, To achieve freedom and equality: Namibia's new legal order. S. 88.

⁴⁹⁰ Vgl. Bauer, Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996, S. 97.

⁴⁹¹ Vgl. Hinz, To achieve freedom and equality: Namibia's new legal order. S. 88f.

⁴⁹² Vgl. Peltola, The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence, S. 215.

ten verwendet wurden. So wurde mit der Festlegung des Inhalts von Gewerkschaftssatzungen bestimmt, dass die Mitgliedschaft eines Gewerkschaftsmitglieds nach drei Monaten Rückstand mit den Beitragszahlungen erlischt.⁴⁹³ Wie aus den Ausführungen über die Lage der Arbeiter bereits ersichtlich wurde, ließ deren geringes Einkommen es oftmals nicht zu, einen Mitgliedsbeitrag zu tätigen. Als Konsequenz aus der neuen Regelung konnten Gewerkschaften einen Großteil ihrer Mitglieder nicht offiziell geltend machen.

Resümierend kann man sagen, dass das neue Arbeitsgesetz in vielen Bereichen zu kurz griff, um die Arbeitsbeziehungen von Grund auf umgestalten zu können. Man muss aber bedenken, dass es sich dabei erst um den ersten Versuch der neuen Unabhängigkeitsregierung handelte, das gesetzliche Umfeld für Arbeiter zu modernisieren.

5.2 Die Situation der Gewerkschaften in den ersten Unabhängigkeitsjahren 1990-1994

5.2.1 Die Gewerkschaften beim Eintritt in die Unabhängigkeit

Die generelle Sachlage für das Wirken von Gewerkschaften verbesserte sich nach der Unabhängigkeit. Die neue Verfassung schrieb die Versammlungsfreiheit und die Möglichkeit zur Bildung von Gewerkschaften fest. Peltola betont, dass die Existenz von Gewerkschaften dadurch den besten gesetzlichen Schutz genoss, den es geben konnte. Er hätte erst wieder durch eine neu gewählte Verfassung beseitigt werden können.⁴⁹⁴ Der soziale Dialog wurde gefördert und das Prinzip des Tripartismus (Politik, Arbeitgeber, Gewerkschaften) fand neuerdings Anwendung. Gesetzlich geregelte Plattformen wie der „Labour Advisory Council“, der „President’s Economic Advisory Council“ (PEAC), die „National Planning Commission“ (NPC) und die „Employment Equity Commission“ (EEC) sollten die Aufrechterhaltung der gegenseitigen Kommunikation fördern. Auch wenn der reale Einfluss der Gewerkschaften auf diese Körperschaften fraglich war, so war nun wenigstens ein institutionelles Rückgrat vorhanden.⁴⁹⁵ Die verbesserten legalen und politischen Voraussetzungen konnten jedoch nichts daran ändern, dass es für Gewerkschaften schwierig war, ihren Anliegen Gehör zu verschaffen.

⁴⁹³ IBFG, Jährliche Übersicht über die Verletzungen von Gewerkschaftsrechten 1994, S. 20.

⁴⁹⁴ Vgl. Peltola, *The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence*, S. 214.

⁴⁹⁵ Vgl. Jauch, *Trade Unions in Namibia*, S. 22f.

Sie kämpften damit, ihren Ansprüchen als Gewerkschaft den Arbeitern gegenüber gerecht zu werden und die Praktiken der Apartheid abzuschaffen.⁴⁹⁶

Ein erstes Anzeichen, dass die Gewerkschaftsbewegung nicht mehr so dynamisch war wie vor der Unabhängigkeit, war die Feier zum ersten May Day in einem unabhängigen Namibia. Die Anzahl von nur 3000 teilnehmenden Arbeitern war eine Enttäuschung. Speziell in Windhoek wurden auch die May Day Rallys der kommenden Jahre ein Misserfolg.⁴⁹⁷

Kurz und bündig könnte man die Misere darauf zurückführen, dass die Probleme der Arbeiter mit der Unabhängigkeit nicht gelöst wurden und die Gewerkschaften sich mit denselben Arbeitgebern wie unter dem Kolonialregime auseinandersetzen mussten.⁴⁹⁸ Die genaue Analyse bringt verschiedenartigere Faktoren zu Tage, die für die missliche Lage der Gewerkschaften nach der Unabhängigkeit verantwortlich waren. Dabei ist zu unterscheiden, welche Ursachen bei den Arbeitern lagen und welche Ursachen bei den Gewerkschaften selbst ihren Ursprung fanden.

Die Literaturrecherche ergab, dass bei den Arbeitern vorrangig das Verschwinden des großen Enthusiasmus für Gewerkschaften, der zur Zeit des Unabhängigkeitskampfes herrschte, zum Niedergang der Gewerkschaften beitrug. Die Arbeiter sahen die Gewerkschaften hauptsächlich als politisches Instrument an, welches der SWAPO half, die Unabhängigkeit zu gewinnen. Sie dachten daher, dass die Dinge nach der Unabhängigkeit mit der neuen Regierung von selbst geregelt würden. Als dem nicht so war, wurden die Gewerkschaften dafür kritisiert, nicht die Erwartungen ihrer Mitglieder erfüllt zu haben.⁴⁹⁹ Das Problem, welches hier zum Vorschein kam, war, dass vielen Arbeitern weiterhin das Verständnis für die Funktion einer Gewerkschaft fehlte.⁵⁰⁰ Trotz der Tatsache, dass in vielen Firmen gewählte Arbeitnehmervertreter vorhanden waren, nutzten viele Arbeiter es nicht aus, ihre Anliegen an die Repräsentanten heranzutragen, da sie meinten, es würde an ihrer Situation nichts ändern. Viele Gewerkschaftsmitglieder fühlten sich isoliert und wussten teilweise nicht über das Arbeitsgesetz und über ihre Rechte

⁴⁹⁶ Vgl. Bauer, Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996, S. 97.

⁴⁹⁷ Vgl. Peltola, The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence, S. 219.

⁴⁹⁸ Vgl. LaRRI, Viva NAFAU!, S. 24.

⁴⁹⁹ Vgl. Peltola, The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence, S. 219f.

⁵⁰⁰ Vgl. Bauer, Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996, S. 116.

als Arbeiter Bescheid. Teilweise waren sie auch über die Inhalte der Anerkennungsvereinbarungen nicht informiert.⁵⁰¹

Das Fehlen von Wissen über und Interesse am Gewerkschaftswesen schlug sich auch zahlenmäßig nieder. Die Mitgliedsanzahl bei Gewerkschaften lag nur mehr bei 50% der Arbeiter im formellen Bereich. Die gesamte Anzahl überstieg nicht mehr als 100.000. Die zahlenden Mitglieder waren nicht einmal die Hälfte davon.⁵⁰² Trotz der Unzufriedenheit der Arbeiter mit ihren Arbeitsbedingungen war die Gewerkschaftsbewegung keine Eintracht mehr und nicht in der Lage einen nachhaltigen Arbeiterkampf zu führen.⁵⁰³ Die niedrige Anzahl der organisierten Arbeitskräfte hing auch mit der hohen Arbeitslosenrate zusammen. Die hohe Zahl der Arbeitslosen und die soziale Deprivation zwangen viele Arbeiter dazu, jeden möglichen Job anzunehmen und nicht über die ausbeuterischen Arbeitspraktiken zu berichten. Da der Arbeitsmarkt mit ungebildeten Arbeitskräften überfüllt war, konnten Manager jeden von ihnen jederzeit ersetzen.⁵⁰⁴

Von Seiten der Gewerkschaften selbst waren es vor allem ihre schwindenden Kapazitäten, die für ihre schlechte Position im unabhängigen Namibia verantwortlich waren. Vor der Unabhängigkeit waren gewerkschaftliche Aktivitäten von den politischen Aktivitäten und den Zielen des Befreiungskampfes überschattet. Als Resultat daraus waren die Gewerkschaften auf ihre Rolle in einem unabhängigen Namibia kaum vorbereitet.⁵⁰⁵ Die Gewerkschaftsbewegung und hier besonders die NUNW befanden sich bei Organisation und Administration, Finanzierung und Führung in Schwierigkeiten.⁵⁰⁶ Alle Gewerkschaften waren von finanziellen Schwierigkeiten betroffen. Die Mitgliedsgebühren wurden kaum bezahlt.⁵⁰⁷ Die Abhängigkeit der Gewerkschaften von finanziellen Zuschüssen von ausländischen Geberländern, internationalen Gewerkschaftsorganisationen und internationalen Handelssekretariaten wurde dadurch verschärft. Finanzielle Misswirtschaft verschlechterte die Situation zusätzlich.⁵⁰⁸ So war etwa das für Regionalbüros und Zweigstellen der NAFAU zur Verfügung gestellte Budget größtenteils zu

⁵⁰¹ Vgl. LaRRI, Viva NAFAU!, S. 30.

⁵⁰² Vgl. Peltola, The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence, S. 223.

⁵⁰³ Vgl. Tapscott, National Reconciliation, Social Equity and Class Formation in Independent Namibia, S. 38.

⁵⁰⁴ Vgl. Klerck, Industrial relations in Namibia since independence, S. 362f.

⁵⁰⁵ Vgl. LaRRI, Viva NAFAU!, S. 24.

⁵⁰⁶ Vgl. Bauer, Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996, S. 116.

⁵⁰⁷ Vgl. Peltola, The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence, S. 219.

⁵⁰⁸ Vgl. Bauer, Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996, S. 117.

klein, um alle Aktivitäten damit abdecken zu können. Das Budget schränkte daher die gewerkschaftliche Bandbreite ein. Zum Beispiel war häufig zu wenig Geld für Benzin vorhanden, weshalb es nicht möglich war, herumzufahren und die einzelnen Gewerkschaftszweigstellen zu betreuen.⁵⁰⁹

Ein weiteres Manko der Gewerkschaften war ihre administrative Inkompetenz. Das Management der NUNW war zu schwach. Es war unfähig zu entscheiden, wie man die Geschäfte führt oder wer die Geschäfte führen soll. Die Akteure der Gewerkschaftsbewegung hatten mangelnde Erfahrung, die tatsächliche Arbeit von Gewerkschaften zu erledigen. Darunter fielen die Verhandlung von Anerkennungsvereinbarungen und die Auseinandersetzung mit den Problemen der Arbeiter. Die Repräsentanten der Arbeiter wussten größtenteils nicht über die reale Situation in den Arbeitsstätten Bescheid. Das Resultat war, dass die Arbeiter oft zu viel einforderten, was vielleicht auch unmöglich war.⁵¹⁰

Die Schwäche, die Gewerkschaften sinnvoll verwalten zu können, hing definitiv auch mit dem Personalmangel zusammen. Wenige Gewerkschaftsführer waren für viele Aufgabenbereiche verantwortlich. Sie waren mit der Organisation, der Rekrutierung und mit der Repräsentation von Arbeitern beschäftigt. Viele Arbeiter waren frustriert, weil die Führungsbelegschaften überarbeitet waren und nicht immer verfügbar waren, sich mit den Anliegen ihrer Mitglieder zu befassen. In Windhoek mussten zwei Niederlassungsleiter der NAFAU über 200 Firmen bedienen. Es war daher geplant mehr Arbeitnehmersvertreter auszubilden.⁵¹¹ Verstärkt wurde das Problem, weil die Mitarbeiter keine Verträge hatten und nicht geschult waren, Urlaubsansprüche unerfüllt blieben sowie Anstellungen auf politischer Ebene entschieden wurden.⁵¹²

Wie der Bericht des „Labour Resource and Research Institute“ (LaRRI) über die „Mineworkers Union of Namibia“ (MUN) zu Bedenken gibt, stand der Personalmangel unter anderem in direktem Zusammenhang mit der Tatsache, dass der größte Teil der Führungspersonen der Gewerkschaften Posten in der Regierung oder in der Privatwirtschaft übernahm.⁵¹³ Die SWAPO setzte Ben Ulenga, den international angesehenen Generalsekretär der MUN, als Führer der namibischen Gewerkschaften ab, als er gerade

⁵⁰⁹ Vgl. LaRRI, *Viva NAFAU!*, S. 29.

⁵¹⁰ Vgl. Peltola, *The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence*, S. 222f.

⁵¹¹ Vgl. LaRRI, *Viva NAFAU!*, S. 29.

⁵¹² Vgl. Bauer, *Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996*, S. 116.

⁵¹³ Vgl. LaRRI, „A people united shall never be defeated.“ *The MUN from 1986 to 2001*, S. 24.

aus dem Exil heimkehrte und ersetzte ihn durch den SWAPO-Beamten John Ya-Otto. Anfang 1991 wurde Ulena von der Regierung zum „Deputy Minister of Wildlife, Conservation and Tourism“ ernannt. Sie wollten damit scheinbar seinen Einfluss auf die Gewerkschaften reduzieren. Zur gleichen Zeit legte Ya-Otto seinen Posten als Gewerkschaftsführer nieder und nahm die Stelle als Botschafter von Angola an. Die Abberufung der Originalbesetzung der Führerschaft der Arbeiter war somit komplettiert. Sein Nachfolger, Bernhard Esau, wurde beim Parteikongress der SWAPO, im Dezember 1991, für das Zentralkomitee ausgewählt.⁵¹⁴ Aus diesen neuen Konstellationen ergaben sich durchaus Vorteile für die Gewerkschaften. Die Gewerkschaften hatten auf diese Weise vertraute Personen in politischen Führungspositionen. Die früheren Gewerkschaftsaktivisten agierten zuweilen als Mediatoren bei Arbeitskonflikten. Manchmal hatten Gewerkschaftsvertreter dadurch auch die Möglichkeit, Minister oder andere Personen in höheren Ämtern zu treffen, um ihnen ihre Beschwerden zu berichten und Vorschläge einzubringen. Überwiegender als der Nutzen aus diesen neuen Beziehungen waren aber die Nachteile. Den Gewerkschaften gingen Personen mit Organisierungsfähigkeiten und Gewerkschaftserfahrung verloren. Die organisatorische Stärke der Gewerkschaften wurde vermindert. Viele Gewerkschaftsmitglieder hatten zudem das Gefühl, dass die früheren Gewerkschaftsführer den Kontakt zu den Arbeitern verloren und sich anderen Interessen widmeten.⁵¹⁵ Solange die Finanzen der Gewerkschaften nicht stabil genug waren, um ihren Amtsinhabern ein anständiges Gehalt bieten zu können, konnte der Abfluss der personellen Ressourcen nicht aufgehalten werden.⁵¹⁶

Somit ist die schwache Rolle der Gewerkschaften in den ersten Jahren der Unabhängigkeit darauf zurückzuführen, dass die Arbeiter ihre Hoffnungen auf Gesellschaftsveränderung in die Politik und nicht mehr in die Gewerkschaften steckten, und dass die Regierung die Ressourcen und Mittel der Gewerkschaften in dieser Zeit stark für sich beanspruchte.

⁵¹⁴ Vgl. Freeman, *Contradictions of Independence: Namibia in Transition*, S. 43.

⁵¹⁵ Vgl. LaRRI, „A people united shall never be defeated.“ *The MUN from 1986 to 2001*, S. 24.

⁵¹⁶ Vgl. Peltola, *The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence*, S. 225.

5.2.2 Die Zeit der Neuorientierung der Gewerkschaften

Die größte Aufgabe für Gewerkschaften in Namibia war es jetzt, sich neu zu orientieren und sich in der Gesellschaft neu zu positionieren. Während ihrer Integration in den Befreiungskampf haben die Gewerkschaften ihre Fähigkeiten zur Selbsterhaltung verloren. Eigenständigkeit musste erreicht werden. Neben besserer Organisierung und gewerkschaftlichen Ausbildung der Arbeiter war es daher notwendig, die staatspolitischen und die gewerkschaftlichen Aktivitäten voneinander zu trennen. Besonders von Bedeutung war in dieser Hinsicht die Frage der Angehörigkeit der NUNW und ihrer zugehörigen Gewerkschaften zur SWAPO.⁵¹⁷ Die Gewerkschaftsbewegung und die Partei stellten separate Interessensgruppen dar.⁵¹⁸ Man realisierte, dass sich die Gewerkschaften im unabhängigen Namibia von der parteipolitischen Mobilisierung abwenden mussten und sich Einkommensunterschieden, Arbeitslosigkeit, Löhnen und dem Kampf für ökonomische Unabhängigkeit widmen mussten.⁵¹⁹ Aus diesen Überlegungen heraus wurde die Zugehörigkeit der NUNW zur SWAPO in den Mittelpunkt der Diskussion gestellt.

Innerhalb der SWAPO gab es erheblichen Zwiespalt über die Frage der möglichen Lösung der NUNW.⁵²⁰ Bis zum Beginn der Unabhängigkeit war die Gewerkschaftsbewegung mehr von ihrer parteipolitischen Mobilisierungskapazität als von ihrer Fähigkeit Zugeständnisse für ihre Mitglieder zu gewinnen, charakterisiert. Viele unter der Führerschaft der Gewerkschaften wollten sich deshalb von der Partei trennen und eine unabhängigere Linie ansteuern. Die Ausgabe der „*NUNW News*“ vom Juni 1992 sprach beispielsweise von der Erfordernis, die aktuelle Phase „als Übergang anzusehen, um politische Aktivitäten von Gewerkschaftsaktivitäten zu entflechten“.⁵²¹ Käme die Trennung zustande, wäre die NUNW unabhängiger, die Wünsche der Arbeiter beim Staat einzufordern. Die Arbeiter hätten weniger Schwierigkeiten, nicht nur bei der Organisierung ihrer eigenen Aktivitäten, sondern auch dabei, sich mit heiklen politischen Fragen auseinanderzusetzen.⁵²² Wegen ihrer wichtigen Rolle im Befreiungskampf waren die

⁵¹⁷ Vgl. Bauer, *Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996*, S. 97ff.

⁵¹⁸ Vgl. Tapscott, *National Reconciliation, Social Equity and Class Formation in Independent Namibia*, S. 38.

⁵¹⁹ Vgl. LaRRI, *Viva NAFAU!*, S. 24.

⁵²⁰ Vgl. Saul/Leys, *The Legacy: An Afterword*, S. 201f.

⁵²¹ Vgl. Tapscott, *War, Peace and Social Classes*, S. 167.

⁵²² Vgl. Saul/Leys, *The Legacy: An Afterword*, S. 202.

Loyalitäten der SWAPO gegenüber aber immer noch sehr hoch.⁵²³ Deshalb war auch die Auffassung, dass Partei und Gewerkschaften eine Einheit bleiben sollen, bei einigen Arbeitern noch vorherrschend.⁵²⁴

Die Verbindung zwischen der NUNW und der SWAPO sowie die Neugestaltung der Gewerkschaftsbewegung wurden daraufhin zu den dominanten, inhaltlichen Punkten des zweiten NUNW-Kongresses. Der sogenannte „Extraordinary Congress“ wurde von 28. bis 31. März 1991 abgehalten. Auf dem Kongress wurde eine Lösung für das Finanzproblem erarbeitet. Es wurde gefordert, dass der NUNW angehörige Gewerkschaften 10% ihres eigenen Einkommens aus Mitgliedsgebühren an die NUNW zahlen müssen. Die Personalstruktur der NUNW wurde ebenso erneuert. Bernhard Esau folgte John Ya-Otto als Generalsekretär nach. Tjeckero Tweya übernahm den Posten als Präsident von John Shaetonhodi.⁵²⁵ Darüber hinaus war eines der Ergebnisse des Kongresses die Aufstellung der Verfassungsziele der NUNW:

- *“6.1. To organise Namibian workers into progressive and democratic industrial trade unions and to develop a spirit of militant solidarity among all workers.*
- *6.2. To strive for the building of a unified and class-conscious working class movement, irrespective of colour of skin, ethnic origin or sex.*
- *6.24 To encourage and foster international trade union relations with the aim of building anti-capitalist working class solidarity.*
- *6.25 To undertake fostering of the principles of scientific socialism as spelled out in the political program of SWAPO of Namibia.”⁵²⁶*

Die genaue Betrachtung dieser Zielsetzungen lässt kein Streben nach Selbstständigkeit erkennen. Im Gegenteil, die Anlehnung an das politische Programm der SWAPO wurde sogar in der Verfassung der NUNW festgeschrieben. Die tiefe Verbundenheit der beiden Akteure wurde damit auch nach der Unabhängigkeit bestätigt. Somit ist auch nachvollziehbar, wieso die zukünftige Beziehung zwischen der NUNW und der SWAPO auf dem Kongress zwar heftig diskutiert wurde, Abstimmung darüber aber keine erfolgte.⁵²⁷

⁵²³ Vgl. Tapscott, National Reconciliation, Social Equity and Class Formation in Independent Namibia, S. 37.

⁵²⁴ Vgl. Tapscott, War, Peace and Social Classes, S. 167.

⁵²⁵ Vgl. Peltola, The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence, S. 221.

⁵²⁶ Peltola, The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence, S. 221.

⁵²⁷ Vgl. Peltola, The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence, S. 221.

Es wurde ausschließlich der Entschluss gefasst, dass die NUNW weiterhin der SWAPO angehören sollte. Die Begründung über die Bestätigung der Angehörigkeit wurde mit der Ausrichtung der SWAPO begründet. Zum Zeitpunkt des NUNW-Kongresses war die SWAPO keine politische Partei, sondern immer noch eine Befreiungsbewegung. Erst wenn sie sich zu einer politischen Partei wandeln würde, wäre eine Loslösung diskutierbar. Die Umwandlung der SWAPO in eine politische Partei erfolgte noch im selben Jahr während des ersten SWAPO-Kongresses, von 6. bis 11. Dezember 1991, in Windhoek.⁵²⁸

Das Thema der Loslösung wurde erst wieder beim „First Ordinary Congress“ der NUNW, von 22. Bis 25. September 1993, in Windhoek zur Diskussion gebracht. Bei diesem Kongress forderten einzelne Gewerkschaften wie die MUN die Loslösung von der SWAPO.⁵²⁹ Laut dem NUNW-Präsidenten Tjekero Tweya „war die Zugehörigkeit der NUNW zur SWAPO nämlich nicht im Interesse der Arbeiter [...]“. „Eine Trennung von der SWAPO würde nicht gleichzeitig eine regierungskritische Haltung bedeuten, aber es würde die Vereinigung aller Gewerkschaften in Namibia erleichtern“ merkte er dazu noch an. Der Kongress ging schließlich ohne eine Abstimmung, aber mit einer Entscheidung über diese Frage zu Ende. Es wurde beschlossen, dass „die historische Verbindung zur SWAPO“ weiterhin aufrecht erhalten werden sollte.⁵³⁰

Diese Entscheidung traf innerhalb der Gewerkschaftsbewegung auf Für und Wider. Jeder erkannte die Verbindung der namibischen Arbeiter mit der SWAPO während des Befreiungskampfes an. Für die Zukunft wurde sie aber von vielen als Behinderung für eine eigenständige Entwicklung der Gewerkschaften angesehen. Vor allem die Interessen der Arbeiter schienen dadurch gefährdet. Es herrschte die Meinung vor, dass sich die Gewerkschaftsbewegung nach den Hauptprinzipien aller Gewerkschaften auf der Welt halten sollte. Darunter fiel die Aufgabe einer Gewerkschaft, die Arbeiter zu vereinen sowie unabhängig und demokratisch zu sein. Es waren aber auch durchaus positive Meinungen gegenüber der politischen Angehörigkeit vorhanden. Diesen Ansichten zufolge behinderte diese Verbindung nicht die Verteidigung der Rechte und Interessen der Arbeiter, sondern konnte sogar dabei helfen, den Angelegenheiten der Arbeiter politi-

⁵²⁸ Vgl. Bauer, *Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996*, S. 109.

⁵²⁹ Vgl. Peltola, *The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence*, S. 277f.

⁵³⁰ Vgl. Bauer, *Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996*, S. 109f.

sche Standfestigkeit zu geben. Diese Möglichkeit war nach dem Generalsekretär der NUNW, Bernhard Esau, besonders nach der Unabhängigkeit wichtig.⁵³¹

Weder auf Parteiebene noch auf Gewerkschaftsebene konnte also ein Konsens über das zukünftige Verhältnis zwischen der SWAPO und der NUNW erzielt werden. Die NUNW konnte weiterhin nicht losgelöst von ihren parteipolitischen Wurzeln agieren. Da sie jetzt aber nicht mehr direkt zur Verfolgung eines bestimmten staatspolitischen Zieles, wie es beim Befreiungskampf der Fall war, eingesetzt wurde, war zumindest mehr Raum für den Gewerkschaftsbund vorhanden, sich auf die gewerkschaftliche Tätigkeiten zu konzentrieren.

5.2.3 Gewerkschaftsarbeit unter „neuen alten“ Umständen

Die Gewerkschaften mussten sich also vor dem hier dargebrachten Hintergrund der Frage um ihre Eigenständigkeit bemühen, sich neu zu etablieren. Anlässlich einer Andeutung des Arbeitskommissars Mitte 1994, wonach die gesetzlich festgelegten Rechte von den Gewerkschaften gar nicht vollkommen ausgeschöpft wurden, mussten sie ergründen, welche Forderungen und Aktivitäten gesetzlich angebracht waren. Sie begannen schließlich ihren Aktionsradius dementsprechend zu gestalten.⁵³² Wie an dieser Stelle aber auch noch ausgeführt wird, war die Handlungsfähigkeit der Gewerkschaften obendrein von der Willkür der Arbeitgeber abhängig.

Da ein gesetzlicher Mindestlohn nicht zustande kam, versuchte man diese Lücke des Arbeitsgesetzes mit Kollektivvertragsverhandlungen aufzufüllen.⁵³³ Eine wichtige Komponente des Arbeitsgesetzes, die errichtet wurde, waren die Rahmenbedingungen für Kollektivvertragsverhandlungen. Eine Bedingung für Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, um von diesen Rahmenbedingungen profitieren zu können, war dabei die Registrierung beim Arbeitskommissar. Hier ist es wichtig anzumerken, dass nach der Unabhängigkeit eine Zugehörigkeit zu einer politischen Partei oder einer politischen Bewegung kein Grund mehr war, aus dem die Registrierung untersagt werden durfte. Haben sich Gewerkschaften registriert, so standen ihnen nun gewisse Rechte zu:

⁵³¹ Vgl. Bauer, Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996, S. 110ff.

⁵³² Vgl. Bauer, Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996, S. 124.

⁵³³ Vgl. Jauch, Trade Unions in Namibia, S. 18.

- Beim Arbeitsgericht eine Beschwerde einzulegen
- Als Teil der Tarifverhandlungen als Tarifpartner Anerkennung zu erhalten, um mit Arbeitgebern zu verhandeln und einen Kollektivvertrag abschließen zu können.
- Das Firmengelände zu vernünftigen Zeiten und unter vernünftigen Bedingungen zu betreten, um Gewerkschaftstätigkeiten durchzuführen oder Gewerkschaftsmitglieder zu rekrutieren.
- Mitgliedsbeiträge für Gewerkschaften durch Abzug vom Lohn des Angestellten zu kassieren.
- Auseinandersetzungen und/oder Meinungsverschiedenheiten dem Arbeitskommissar zu berichten.
- Einen Gewerkschaftsbund zu bilden und an Aktivitäten von Gewerkschaftsbünden teilzunehmen.
- Sich internationalen Arbeiterorganisationen anzuschließen oder an ihren Aktivitäten teilzunehmen.
- Gewerkschaftsvertreter am Arbeitsplatz zu haben.⁵³⁴

Die einzelnen Gewerkschaften versuchten nun die Gesetzmäßigkeiten im Sinne ihrer Mitglieder auszuschöpfen. Die NAFAU beispielsweise versuchte sich in ihrem Umgestaltungsprozess mehr für die Rechte der Arbeiter am Arbeitsplatz und für das Zustandekommen von Kollektivverträgen einzusetzen. Als Maßnahme, die gesetzt wurde, fuhren Mitglieder der Gewerkschaft im Land herum und sprachen direkt mit den Arbeitern. Sie stellten Kollektivverträge und Anerkennungsvereinbarungen auf. Zudem erstellten sie spezifische Bildungsprogramme und -aktivitäten für die jeweiligen Branchen. Wegen der finanziellen Schwierigkeiten der NAFAU waren diese Ansätze aber nur kurzweilig. Sie musste ihre Tätigkeiten darauf beschränken, nationale Richtlinien zu beeinflussen, um die sozio-ökonomischen Bedingungen für ihre Mitglieder verbessern zu können oder die Einhaltung der Gesetze (z.B. das Arbeitsgesetz) zu beobachten.⁵³⁵

Neben dem finanziellen Engpass war es ein weiteres Problem, dass viele Arbeitgeber Gewerkschaften weiterhin ablehnten und sie oftmals in ihren Tätigkeiten behinderten.

⁵³⁴ Vgl. Jauch, Trade Unions in Namibia, S. 19.

⁵³⁵ Vgl. LaRRI, Viva NAFAU!, S. 24f.

Es kam zu Einschüchterungen am Arbeitsplatz oder zur Verweigerung von Arbeitgebern, Mitgliedsbeiträge für Gewerkschaften abzuziehen. Andere Arbeitgeber verspäteten sich beim Abschließen von Anerkennungsvereinbarungen oder verhandelten nur in der Absicht zu täuschen.⁵³⁶

Die Erfahrung zeigte, dass die Arbeitsbeziehungen am Arbeitsplatz unterschiedlich verbreitet waren. Die institutionell und kollektiv geregelten Segmente des Arbeitsmarktes waren zunehmend auf qualifizierte, besser bezahlte und organisierte Arbeiter in den großen, städtischen Firmen beschränkt. Die Arbeitgeber befolgten hier im Allgemeinen die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und errichteten interne Personalregulierungssysteme. In kleineren Firmen und auf kommerziellen Farmen mangelte es hingegen an institutionellen Rahmenbedingungen. Die Geschäftsleitungen verhielten sich weiterhin autokratisch und paternalistisch. Diese Arbeitsplätze waren daher von beträchtlicher Regelwidrigkeit in den tagtäglichen Anstellungsstrukturen charakterisiert. Gewerkschaften und Arbeitsinspektionen waren in diesen Sektoren überdies so gut wie nicht existent. Gute oder schlechte Beziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber oder die Kooperation der Arbeitgeber mit den Gewerkschaften hingen hauptsächlich vom Gemüt des Arbeitgebers ab. Der Druck auf die Arbeitgeber auf Qualität der Arbeit und auf Sozialleistungen zu achten, war nämlich zu gering. Die kaum vorhandene, zentrale Koordination und die hohen Arbeitslosenraten zwangen die Gewerkschaften dazu, bei der Forderung nach höheren Löhnen und gleichzeitig mehr Arbeitsplatzflexibilität eine pragmatische Position einzunehmen.⁵³⁷

Oftmals waren Arbeitgeber aber nicht nur gegen die Organisierung von Gewerkschaften, sondern sie standen auch der Bildung von Arbeitgeberverbänden ablehnend gegenüber. So arbeiteten das „Namibia Institute for Economic Affairs“ (NIEA) und die ILO ständig, aber mit wenig Erfolg daran, die Arbeitgeber für ihre eigene Organisierung zu sensibilisieren. Eine Ausnahme bildeten hier einige wenige Sektoren, in denen Arbeitgeberverbände bereits eine lange Tradition hatten. Zu diesen zählten der Bergbau, die Landwirtschaft und die Bauwirtschaft mit ihren jeweiligen Verbänden, nämlich der „Chamber of Mines of Namibia“, der „Namibia Agricultural Union“ und die „Construction Industries Federation of Namibia“. Im Jahr 1993 wurde die „Namibia Employer’s Federation“ als Dachorganisation für Organisierungsversuche von Seiten der Arbeitgeber gegründet. An der Tatsache der schlechten Arbeitsbedingungen änderte das aller-

⁵³⁶ Vgl. Jauch, Trade Unions in Namibia, S. 19.

⁵³⁷ Vgl. Klerck, Industrial relations in Namibia since independence, S. 365ff.

dings nichts. Das NIEA warnte in einer Presseaussendung nach der Unabhängigkeit, dass die unfairen Arbeitspraktiken „Produktivität, Potential und Motivation“ der namibischen Arbeitskräfte beeinflussten. Die Äußerung sollte verdeutlichen, dass die Arbeitspraktiken der namibischen Arbeitgeber für die wirtschaftliche Entwicklung von Namibia nicht förderlich waren.⁵³⁸

5.2.4 Die Gewerkschaftsfront nach vier Jahren Unabhängigkeit

Die ersten Jahre in einem eigenständigen Namibia waren für die Gewerkschaften ein Kampf ums Überleben. Die Unterstützung der Masse fehlte. Zuschüsse der Regierung und Auslandshilfe konnten jedoch den verbleibenden Kern der Gewerkschaften retten. Eine angemessene Anzahl von Arbeitsaktivisten übernahm die essentiellen Funktionen.⁵³⁹

Der Gewerkschaftsbund NUNW blieb mit seinen sechs zugehörigen Gewerkschaften erhalten. Zu den vorhandenen Gewerkschaften gehörten die „Namibia National Teachers‘ Union“ (NANTU), die „Mineworkers‘ Union of Namibia“ (MUN), die „Namibia Public Worker’s Union“ (NAPWU), die „Namibian Food and Allied Industries Union“ (NAFAU), die „Metal and Allied Namibian Workers‘ Union“ (MANWU) und die „Namibia Transport and Allied Union“ (NATAU). Zu jenem schwierigen Zeitpunkt für Organisationsversuche, kurz nach der Unabhängigkeit im April 1990, schloss sich dann die neu gegründete „Namibian Domestic and Allied Workers‘ Union“ (NDAWU) der NUNW an. Die NDAWU widmete sich der bisher gewerkschaftlich vernachlässigten Sparte der Hausangestellten (Küchenhilfen, Gärtner, etc.). Sie organisierte aber auch Reinigungskräfte und Büroboten in privaten Geschäften. Die NDAWU besaß damals noch keine Anerkennungsvereinbarung, da es keinen geeigneten Gegenpart zur Unterzeichnung gab. Ihr Ziel war deswegen auch sehr bescheiden. Das wichtigste für die Gewerkschaft war es, für Hausangestellte überhaupt die Anerkennung als Arbeiter zu erreichen.⁵⁴⁰ Ähnlich war es auch der Fall bei der „Namibia Farmworkers Union“ (NAFWU). Sie wurde im Mai 1994 gegründet und wurde ebenso der NUNW zugehörig.⁵⁴¹

⁵³⁸ Vgl. Bauer, *Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996*, S. 120f.

⁵³⁹ Vgl. Peltola, *The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence*, S. 219.

⁵⁴⁰ Vgl. Peltola, *The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence*, S. 275ff.

⁵⁴¹ Vgl. LaRRI, *Understanding the Past and Present – Mapping the Future. The NUNW*, S. 3.

Gleichzeitig blieb auch die Konkurrenzseite nicht tatenlos. Der beständigste Gewerkschaftsbund neben der NUNW war die „Namibian Christian Social Trade Union“ (NCSTU). Sie wurde 1992 in das „Namibian People’s Social Movement“ (NPSM) umgewandelt. Das Ziel der Veränderung war es, auch auf anderen sozialen Ebenen, bei Jugendlichen und älteren Personen, Organisierungstätigkeiten durchzuführen. Mit diesem Ansatz glich das NPSM mehr einer politischen Partei als einer Gewerkschaft. Diese Interpretation wurde von ihrem Anführer, Aloysius Yon, weder bestätigt noch dementiert. Das NPSM hatte fünf angehörige Gewerkschaften, die „Public Service Union of Namibia“ (PSUN), die „Namibian Building Workers‘ Union“ (NABWU), die „Namibian Allied and Retail Workers‘ Union“ (NARWU), die „Bank Workers‘ Union of Namibia“ (BAWON) sowie die „Local Authorities‘ Union of Namibia“ (LAUN).⁵⁴² Keinem Gewerkschaftsbund angehörig war hingegen die „Teachers‘ Union of Namibia (TUN). Sie blieb selbstständig. Ihr gehörten die Lehrer an, die nicht Teil der NANTU waren. Sie war aber wesentlich kleiner.⁵⁴³

Nach vier Jahren Unabhängigkeit zeigte sich also zumindest zahlenmäßig ein konstantes Bild der Gewerkschaften. Man muss positiv anmerken, dass alle Gewerkschaften der NUNW, die noch zur Zeit der südafrikanischen Herrschaft gegründet wurden, erhalten geblieben sind. Außerdem konnten trotz der schlechten Lage für Gewerkschaften neue gegründet werden. Sogar außerhalb der NUNW haben sich Gewerkschaften halten können oder sind errichtet worden.

Die Gewerkschaftsbewegung ging einst stark in die Unabhängigkeit. Aus verschiedenen Gründen, die in diesem Kapitel analysiert wurden und die ihre Wurzeln einerseits bei den Arbeitern und andererseits bei den Gewerkschaften hatten, wurde sie anschließend aber entkräftet. Der große Zusammenhalt der Arbeiter, der die Stärke der Gewerkschaften ausmachte, fehlte jetzt. Die Politik überließ die Gewerkschaften in dieser Zeit sich selbst, da sie mit ihren eigenen regierungsbildenden Aufgaben und der Führung eines neuen Staates beschäftigt war. Gleichzeitig sorgte sie aber dafür, dass die Gewerkschaften nicht selbständig agieren konnten. Die Gewerkschaften waren wiederum zu schwach, um sich von der politischen Oberhand lösen zu können. Sie konnten die Verbindung zur Staatspolitik weder für sich nutzen noch war für sie in dieser Periode eine Möglichkeit vorhanden, die politische Linie durch ihren Einfluss steuern zu können. Die

⁵⁴² Vgl. Peltola, *The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence*, S. 281.

⁵⁴³ Vgl. Peltola, *The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence*, S. 276ff.

Frage über die Weiterführung der Verbindung der NUNW zur SWAPO führte zusätzlich zu Meinungsverschiedenheiten innerhalb der NUNW. Sie wurde in verschiedene Lager aufgeteilt, was die Organisierungstätigkeiten erschwerte. Auch von Seiten der Arbeitgeber war keine Unterstützung oder Kompromissbereitschaft zu erwarten. Da nutzten auch gesetzliche Vorgaben und Rahmenbedingungen für Kollektivvertragsverhandlungen nicht viel, um die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen zu verbessern. Die Folge der hier dargestellten Bedingungen für Gewerkschaften im unabhängigen Namibia war, dass sich die Gewerkschaften quasi vollständig neu errichten mussten. Der Einsatz für die Arbeiter selbst kam aus diesem Grund viel zu kurz. Die Arbeitgeber konnten daher die Arbeitsbedingungen, die noch aus der Zeit vor der Unabhängigkeit stammten, länger aufrechterhalten. Die Gewerkschaften waren außerdem zu sehr mit ihrer eigenen Erhaltung und Entwicklung beschäftigt, so dass ein Beitrag zur Entwicklung der namibischen Gesellschaft unmöglich war.

5.3 Die Entstehung neuer Aufgabenfelder für Gewerkschaften zwischen 1995-2000

Bei der Betrachtung der darauffolgenden Jahre nach der Unabhängigkeit ist besonders von Bedeutung, herauszufinden, ob die Gewerkschaften nun ihre generelle Situation verbessern konnten. In diesem Zusammenhang ist es auch wichtig zu erfahren, ob sie sich auch wieder mehr für die Arbeiter einsetzen konnten. Darüber hinaus soll hier ermittelt werden, ob sich eine mögliche Verbesserung der Situation für die Arbeiter auch auf die Entwicklung der Zivilgesellschaft ausgewirkt hat.

Um auf diese Fragen eine Antwort finden zu können, werden die speziellen Rahmenbedingungen betrachtet, von denen die Gewerkschaftsbewegung im Zeitraum zwischen 1995 und 2000 beeinflusst und gestaltet wurde. Sowohl politisch als auch gesetzlich formierten sich die Bedingungen für Gewerkschaften nicht unbedingt zum Guten. Die Wirtschaft fand Möglichkeiten, wie sie das Arbeitsgesetz umgehen konnte. Die Arbeitsbedingungen für die Arbeiter verschlechterten sich dadurch wieder und die Organisierungstätigkeiten wurden weiterhin erschwert. Gewerkschaften wurden daher mit der Aufgabe konfrontiert, neue Geschäftsfelder zu finden, die ihnen die Möglichkeit gaben, die Arbeiter zu organisieren und ihren Bedürfnissen und Forderungen entsprechend, zu vertreten.

5.3.1 Politische und gesetzliche Änderungen seit der Unabhängigkeit

Die von der SWAPO verfolgte „Mixed Economy“ drehte sich immer mehr in Richtung einer neoliberalen Wirtschaftspolitik. Die Privatwirtschaft wurde als „Motor für ökonomisches Wachstum“ angesehen. Interventionen in Marktmechanismen sollten nur als letzte Möglichkeit in Betracht gezogen werden, denn die globalisierte Wirtschaft fragte nach einem hoch flexiblen Arbeitsmarkt. Die Regierung hätte zu dieser Zeit daher die Aufgabe gehabt, die Balance zwischen der Anziehung von ausländischen Investitionen und der Schaffung von Gerechtigkeit und Stabilität an den Arbeitsplätzen herzustellen. Vor allem das vielgepriesene Konzept des Tripartismus sollte Flexibilität und Sicherheit miteinander vereinbaren. Zwei Phänomene einer neoliberalen Wirtschaftsweise hielten nun aber auch in Namibia Einzug, nämlich Freihandelszonen und Leiharbeitsfirmen. Die Wirtschaftspolitik ging damit einen Weg, der das Gegenteil der fundamentalen Rechte, die den Arbeitern mit dem neuen Arbeitsgesetz zugesichert wurden, bedeutete.⁵⁴⁴

Die Errichtung von **Freihandelszonen** in Namibia begann 1995 mit der Nachfrage nach einer solchen in der Hafenstadt Walvis Bay. Freihandelszonen sind bestimmte Gebiete, die vom Arbeitsrecht ausgenommen werden.⁵⁴⁵ Eine Studie des „Labour Advisory Council“ (LAC), einem dreigliedrigen Beratungskörper des Arbeitsministers, ging der Frage nach, was man mit der Schaffung von Freihandelszonen bezwecken wollte. Die anfängliche Absicht dieser Zonen war es demnach, die Produktion von Waren anzuziehen, zu begünstigen und zu steigern. Arbeitsplätze in der Industrie sollten geschaffen oder vermehrt werden und gesteigerte Exporteinnahmen sollten erzeugt werden. Investitionen in die Industrie, inklusive ausländischer Investitionen, sollten geschaffen oder vergrößert werden. Außerdem sollte Technologietransfer und die Entwicklung von Managementkenntnissen und Arbeitsfähigkeiten ermutigt werden.⁵⁴⁶

Die in Walvis Bay geplante Freihandelszone bekam mit dem „Export Processing Zones Act, No. 9 of 1995“ ihren eigenen gesetzlichen Standard. Dieses Gesetz stellte eine Ausnahmeregelung des ordentlichen Arbeitsgesetzes dar. Es bevollmächtigte den „Minister of Labour and Human Resources Development“ zur Regulierung aller Angele-

⁵⁴⁴ Vgl. Klerck, Industrial relations in Namibia since independence, S. 359.

⁵⁴⁵ Vgl. IBFG, Jährliche Übersicht über die Verletzungen von Gewerkschaftsrechten 1996, S. 22.

⁵⁴⁶ Vgl. Endresen und Jauch, 2000 In: Jauch, Trade Unions in Namibia, S. 23f.

genheiten, die normalerweise durch das Arbeitsgesetz abgedeckt waren.⁵⁴⁷ Der „Export Processing Zones Act“ bestimmte, dass jede Firma innerhalb Namibias, gemäß bestimmten Bedingungen, den Freihandelszonenstatus beantragen konnte. Mit diesem Gesetz wurden gleichzeitig Schlüsselemente des Arbeitsgesetzes (1990) innerhalb der Freihandelszonen außer Kraft gesetzt.⁵⁴⁸

Die Reaktionen der Gewerkschaften brachten die Implementierung dieses Gesetzes aber vorerst zum Stillstand.⁵⁴⁹ Sie protestierten gegen die Regierung und drohten gerichtlich gegen das Freihandelszonengesetz vorzugehen.⁵⁵⁰ Verhandlungen mit den Gewerkschaften führten schließlich zu einem Kompromiss. Dabei kam das Arbeitsgesetz in Freihandelszonen zur Anwendung, wobei als Bedingung das Streikrecht und alle damit verbundenen Handlungen ausgeschlossen wurden.⁵⁵¹ Diese Bestimmung sollte aber nach fünf Jahren automatisch ihre Gültigkeit verlieren, wenn sie nicht verlängert werde.⁵⁵² Viele Gewerkschafter sahen diese Entscheidungen als Desaster an. Die Arbeitnehmer wären zu illegalen Streiks gezwungen und die Firmen würden ihr Vertrauen in die namibischen Freihandelszonen verlieren. Das Problem mit den Freihandelszonen ließ bei manchen Gewerkschaftern wieder die Frage nach der Angehörigkeit der NUNW zur SWAPO aufkommen. Viele waren der Meinung, wonach das Streikverbot nur durch die Verbindung der SWAPO zur NUNW möglich wurde, weil es für den Gewerkschaftsverband unmöglich war, sich gegen die Regierungspolitik zu stellen.⁵⁵³ Wegen des Streikverbots wurde schließlich 1997 ein spezielles Konfliktbeilegungsgremium für Freihandelszonen eingerichtet, dessen Aufgabe darin bestand, Konflikte unverzüglich zu behandeln.⁵⁵⁴

Das exportfördernde System der Freihandelszonen hatte Folgen für die Arbeiter. Fast die Hälfte der Arbeitskräfte befand sich in nicht-standardisierten Anstellungsverhältnissen. Die Löhne waren niedrig und die Sozialleistungen minimal. Es herrschten gefährliche und unsichere Arbeitsbedingungen vor. Kollektivvertragsverhandlungen waren quasi nicht vorhanden. Das Resultat war, dass viele Arbeiter häufig ihren Jobs fern blieben und die Produktivitätslevel niedrig lagen. Bis heute hat sich an diesen Bedingungen

⁵⁴⁷ Vgl. Hinz, To achieve freedom and equality: Namibia's new legal order. S. 89.

⁵⁴⁸ Vgl. Klerck, Industrial relations in Namibia since independence, S. 358.

⁵⁴⁹ Vgl. Hinz, To achieve freedom and equality: Namibia's new legal order. S. 89.

⁵⁵⁰ Vgl. IBFG, Jährliche Übersicht über die Verletzungen von Gewerkschaftsrechten 1996, S. 22.

⁵⁵¹ Vgl. Hinz, To achieve freedom and equality: Namibia's new legal order. S. 90.

⁵⁵² Vgl. IBFG, Jährliche Übersicht über die Verletzungen von Gewerkschaftsrechten 1997, S. 24.

⁵⁵³ Vgl. Bauer, Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996, S. 122.

⁵⁵⁴ Vgl. IBFG, Jährliche Übersicht über die Verletzungen von Gewerkschaftsrechten 1998, S. 29.

kaum etwas verändert.⁵⁵⁵ Innerhalb der ersten fünf Jahre ihres Bestehens haben es die Freihandelszonen nicht dazu gebracht, das Ziel von 25.000 neuen Arbeitsplätzen zu erreichen, die Warenproduktion anzukurbeln, die industrielle Entwicklung auszuweiten oder den Technologietransfer zu unterstützen. Die Klausel wonach Streiks in Freihandelszonen verboten waren, sollte daher nicht mehr verlängert werden. Sie stand in direktem Widerspruch mit der Internationalen Arbeitsgesetzgebung.⁵⁵⁶

Die zweite Entwicklung, die sich neben der Errichtung von Freihandelszonen vollzog, war die Entstehung von **Leiharbeitsfirmen**. Leiharbeitsfirmen wurden in den letzten Jahren zu einem verbreiteten Phänomen in einigen Städten Namibias, besonders in Windhoek, Walvis Bay, Arandis und Otjiwarongo. Diese Firmen rekrutierten Arbeiter und vermieteten sie für eine gewisse Periode und zu vereinbarten Raten an Firmen weiter. Die Arbeitsperiode konnte von einigen Stunden am Tag bis hin zu mehreren Monaten oder sogar bis zu einem Jahr dauern. Leiharbeitsfirmen boten normalerweise keine Spezialisten, sondern einfache Arbeiter auf Teilzeitbasis an. Wegen der ausbeuterischen Natur der Leiharbeitsfirmen bekamen die Arbeiter keine Arbeitsplatzgarantie und keine Sozialleistungen. Die Arbeitgeber mieteten Arbeiter von einer Leiharbeitsfirma für eine gewisse Zeitspanne. Sie zahlten einen Stundenlohn pro Arbeiter, waren aber nicht an Kollektivvertragsvereinbarungen gebunden, da diese nur permanente Arbeiter betrafen. Der Arbeitsvertrag wurde durch einen Handelsvertrag zwischen der Leiharbeitsfirma und den Arbeitgebern ersetzt.⁵⁵⁷

Die Rechte der Arbeiter in Freihandelszonen und bei Leiharbeitsfirmen waren stark gefährdet. Vor allem letztere Anstellungsform ließ auf gewisse Weise Ähnlichkeiten mit dem Vertragsarbeitersystem, wie es im ersten Teil des 20. Jahrhunderts im heutigen Namibia üblich war, erkennen. Hinsichtlich dieser Entwicklungen waren zwei neu erlassene Gesetze für die Arbeiter besonders von Bedeutung, denn damit wurde versucht, soziale Sicherheit und Chancengleichheit für Arbeiter herzustellen.

Einschlägige Sozialleistungen wurden mit dem „Social Security Act“ von Jänner 1995 definiert. Obwohl hier über die drei Bereiche „National Medical Benefit Fund“, „National Pension Fund“ und „Sick Leave and Death Benefit Fund“ verhandelt wurde, wurde

⁵⁵⁵ Vgl. Klerck, Industrial relations in Namibia since independence, S. 358f.

⁵⁵⁶ Vgl. Jauch, Trade Unions in Namibia, S. 24.

⁵⁵⁷ Vgl. Jauch, Trade Unions in Namibia, S. 23.

davon nur der letzte implementiert. Unter diesem Gesetz musste sich jeder Arbeitgeber und jeder Arbeitnehmer bei der „Social Security Commission“ registrieren. Beide waren verpflichtet, einen gewissen Betrag in den Fonds einzuzahlen. Aus diesem Fonds wurden wiederum Sozialleistungen an Arbeitnehmer (oder im Falle des Todes an dessen Angehörige) ausgezahlt, wenn sie benötigt wurden. Der Fonds wurde von der „Social Security Commission“ verwaltet. Sie war eine dreigliedrige Körperschaft, bestehend aus je einem Vertreter der Regierung, der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände.⁵⁵⁸

Eine weitere Verbesserung war der „Affirmative Action (Employment Equity) Act No. 29 of 1998“. Dieses neue Gesetz stellte den Versuch dar, Chancengleichheit in den Anstellungsverhältnissen herzustellen, die Voraussetzungen für Benachteiligte zu verbessern und Diskriminierung am Arbeitsplatz zu eliminieren.⁵⁵⁹ Arbeitgeber mussten Pläne erstellen, wie man die Anwerbung und Berufsförderung von bisher benachteiligten Personengruppen wie Schwarzen, Frauen und Menschen mit Behinderung vergrößern konnte.⁵⁶⁰ Auch die Errichtung einer „Employment Equity Commission“ war mit dem Gesetz vorgesehen. Die Funktion dieser Kommission sollte es sein, für die Realisierung dieser Ziele Anerkennungspreise einzuführen. Die Kommission bemühte sich auch darum, Ausbildungsprogramme zu erleichtern sowie Experten, spezialisierte Informationen und Beratung zur Verfügung zu stellen.⁵⁶¹ Viele Arbeitgeber schienen aber abgeneigt dies durchzuführen. Grundsätzlich unterstützten die Gewerkschaften die Förderung von Minderheiten und wollten eine aktive Rolle bei ihrer Integrierung am Arbeitsplatz übernehmen. Einige Gewerkschaften sahen die Versuche, wegen „Sabotage“ durch die Arbeitgeber, aber als erfolglos an.⁵⁶²

5.3.2 Der Niedergang des Bergbausektors und seine Folgen

Trotz dieser Mechanismen, die eigentlich zur Förderung des Wirtschaftswachstums gedacht waren, zeichnete sich vor allem im Bergbausektor ein dramatischer Rückgang ab. Der Absturz der Mineralpreise auf dem internationalen Markt führte zur Verkleinerung

⁵⁵⁸ Vgl. Hinz, To achieve freedom and equality: Namibia's new legal order. S. 89.

⁵⁵⁹ Vgl. Government of the Republic of Namibia, Namibia: A Decade of Peace, Democracy and Prosperity 1990-2000. S. 84.

⁵⁶⁰ Vgl. Jauch, Trade Unions in Namibia, S. 21.

⁵⁶¹ Vgl. Government of the Republic of Namibia, Namibia: A Decade of Peace, Democracy and Prosperity 1990-2000. S. 84.

⁵⁶² Vgl. Jauch, Trade Unions in Namibia, S. 21.

der Produktion und damit zu vielen, häufig unfairen und diskriminierenden Entlassungen und Einsparungen bei den Arbeitern in den Bergbaubetrieben. In den großen Minen wurden besonders viele Arbeiter entlassen, die nicht in den Kernbereichen beschäftigt waren, sondern Tätigkeiten wie Transport oder Reinigungsarbeiten übernahmen. Diese Arbeiten wurden an private Firmen ausgelagert. Die Anstellung bei diesen Vertragsfirmen war für die Arbeiter mit befristeten Verträgen und der Kürzung ihrer Sozialleistungen verbunden.⁵⁶³

Als Folge von Entlassungen und prekären Arbeitsbedingungen begannen die Arbeiter zu streiken. Ähnlich wie beim großen Streik von 1971/72 vor der Unabhängigkeit, kam es nun wieder zu einem bedeutsamen Streik der Arbeiter, der in die Geschichte einging. Ein Streik von 800 Minenarbeitern in den TCL (Tsumeb Copper Limited)-Minen erschütterte Namibia zwischen August und September 1996. Dabei wurden die Arbeiten in allen drei TCL Minen, Tsumeb, Otjihase und Kombat, zum Stillstand gebracht. Die Firma erlitt dabei einen Schaden von mehreren Millionen Dollar.⁵⁶⁴ Auslöser für den Streik war die Weigerung des Minenmanagements, die Löhne zu erhöhen und anderen Forderungen der Arbeiter wie Beihilfen nachzukommen. Im Mai 1996 begannen Verhandlungen zwischen TCL und der Bergbaugewerkschaft MUN. Zu dieser Zeit wurden alle Forderungen der Gewerkschaft noch mit dem absinkenden Kupferpreis zurückgewiesen. Schon bald wurde klar, dass es über die Forderung nach einer Lohnerhöhung um 25 Prozent keine einvernehmliche Lösung geben werde. Am 2. August 1996 wurde daher ein Beratungsgremium errichtet, doch niemand der Firmendirektoren erschien zu dem Treffen. Die Vertretung der Firmenleitung bot den Arbeitern eine siebenprozentige Lohnerhöhung an. Beim nächsten Treffen des Gremiums am 15. August wollte die MUN dem Management entgegen kommen, in dem sie ihre Forderung der Lohnerhöhung von 14,5 Prozent auf 13,5 Prozent senkte. Doch auch mit diesem Angebot war TCL nicht einverstanden. Daraufhin wurde das Beratungsgremium aufgelöst, was bedeutete, dass sich ein legaler Streik anbahnte. Der Streik begann am 22. August 1996 und glich anfangs jedem normalen Streik, der ein paar Tage andauern würde. Doch der Streik sollte 45 Tage dauern und konnte erst mit der Intervention des Premierministers Hage Geingob beendet werden. Er vereinbarte mit TCL schließlich eine Lohnerhöhung

⁵⁶³ Vgl. LaRRI, „A people united shall never be defeated.“ The MUN from 1986 to 2001, S. 25f.

⁵⁶⁴ Vgl. Bauer, Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996, S. 122f.

von 10,5 Prozent, rückwirkend auf den 15. Juli 1996.⁵⁶⁵ Im Gegenzug sollte 700 bis 800 Arbeitsplätze gekürzt werden.⁵⁶⁶ Die Minen begannen ihre Tätigkeiten erst wieder mit Jänner 1997. Der Geschäftsführer von TCL, Mr. Tony de Beer, gab nach dem Streik zu, dass eine bessere Kommunikation mit den Gewerkschaften vonnöten sei. Doch die erkämpften Besserungen in den TCL-Minen wurden schon bald durch die Ankündigung der Schließung der Minen zunichte gemacht. TCL wurde mit 29. April 1998 aufgelöst. Um die 2000 Arbeiter wurden entlassen.⁵⁶⁷

5.3.3 Die Konfrontation der Gewerkschaften mit dem Abbau der Arbeitsplätze

Die Einsparungen und Produktionsverlagerungen in den meisten Bergbaubetrieben ab Mitte der 1990er-Jahre wurden auch für die Gewerkschaften zu einem großen Problem. Als Folge der Entlassungen verlor die MUN viele ihrer Mitglieder und aufgrund der fehlenden Mitgliedsgebühren verminderte sich ihre finanzielle Basis.⁵⁶⁸ Wie die Übersicht über die Verletzung von Gewerkschaftsrechten verdeutlicht, waren die Gewerkschaften auch ständiger Bedrohung durch die Arbeitgeber und damit einer möglichen Zerschlagung ausgesetzt:

„Die Bergarbeitergewerkschaft MUN liess im März verlauten, dass Rio Tinto, das grösste weltweit tätige Bergbauunternehmen, in der Uraniummine von Rossing gewerkschaftsfeindliche Taktiken anwendet. Das Unternehmen hat den Vorsitzenden des Vorstands der lokalen Gewerkschaft, Petrus Tjipute, herausgegriffen und ihn schikaniert, indem ihm Arbeiten zugeteilt wurden, die seinen Qualifikationen nicht entsprachen; er wurde nicht ersetzt, wenn er gewerkschaftlich tätig war und er durfte das Telefon nicht benutzen. Die Unternehmensleitung teilte ihm mit, dass seine Gewerkschaftsarbeit seine Beförderungsaussichten einschränke. Die Gewerkschaft liess verlauten, dass sie das Unternehmen verklagen werde, nachdem Verhandlungen zur Schlichtung des Streits ergebnislos blieben.

Einen Monat früher hatte das Unternehmen sich plötzlich geweigert, 22 Beschäftigten des Bergwerks Sonderurlaub für die Teilnahme an einem Arbeitsschutzworkshop der Internationalen Föderation von Chemie-, Energie-, Bergbau- und Fabrikarbeiterverbänden (ICEM) zu gewähren. Das Unternehmen liess verlau-

⁵⁶⁵ Vgl. LaRRI, „A people united shall never be defeated.” The MUN from 1986 to 2001, S. 28ff.

⁵⁶⁶ Vgl. Bauer, Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996, S. 123.

⁵⁶⁷ Vgl. LaRRI, „A people united shall never be defeated.” The MUN from 1986 to 2001, S. 31.

⁵⁶⁸ Vgl. LaRRI, „A people united shall never be defeated.” The MUN from 1986 to 2001, S. 25.

ten, dass sie keine Erlaubnis erhielten, weil die ICEM versuche, die Beschäftigten an einer Kampagne zur Diskreditierung von Rio Tinto zu beteiligen. Das Unternehmen gab später nach. Die MUN teilte mit, dass die meisten ausländischen Unternehmen mit Bergbaukonzessionen in Namibia das Arbeitsgesetz verletzen, indem sie sich insbesondere weigern, mit der Gewerkschaft zu sprechen und indem sie Gewerkschaftsmitglieder schikanieren.⁵⁶⁹

Neue prekäre Rahmenbedingungen für die Arbeiter stellten die Gewerkschaften also vor neue Aufgaben. Die Gewerkschaften entwickelten Methoden, mit denen sie versuchten, die Arbeiter zu schützen und Arbeitsplätze zu erhalten. Anhand der folgenden Beispiele wird veranschaulicht, welche Wege die Gewerkschaften als Reaktion auf Freihandelszonen, Leiharbeitsfirmen und Entlassungen gewählt haben.

Nach der Schließung der TCL-Minen meldeten sich die meisten entlassenen Arbeiter bei der MUN. Sie forderten die Wiederöffnung von TCL. Die Regierung wollte TCL zur Rettung der Jobs ebenfalls wiederbeleben. Die Suche nach einem Käufer blieb aber aussichtslos. Die MUN begann daher mit der NUNW und dem früheren Management von TCL eine Initiative zur Errichtung einer **Joint Venture**, mit der Absicht die Minen selbst zu übernehmen. Es entstand daraus das **Gemeinschaftsunternehmen Ongopolo**. Dabei teilten sich die MUN (10%) und die NUNW (10%), das Management von Ongopolo (15%), die Arbeiter von Ongopolo (15%), die namibische Regierung (5%), sowie Investoren aus der Privatwirtschaft (45%) die Anteile. Mit dieser Reaktivierung konnten die Minen wieder in Betrieb gehen. Dennoch haben nicht alle Arbeiter ihren Job wiederbekommen. Nur 800 Personen konnten wiedereingestellt werden, doch man erhoffte sich mehr Anstellungen, wenn sich die finanzielle Situation verbessere. Sowohl für die MUN als auch für die NUNW war Ongopolo eine neue Erfahrung. Sie begannen gleichzeitig als Co-Manager der Firma und als Repräsentanten der Arbeiter zu agieren.⁵⁷⁰

Eine etwas andere Vorgangsweise verfolgte die MUN bei Arbeitern, die von der Auslagerung in Leiharbeitsfirmen betroffen waren. Dieser Arbeiter wurden von der MUN in einer kleinen **Firma** organisiert. Anhand dieser Firma machte die MUN den Bergbaubetrieben ein Angebot für die Jobs, die sie auslagern wollten. Der Versuch ging nicht im-

⁵⁶⁹ IBFG, Jährliche Übersicht über die Verletzungen von Gewerkschaftsrechten 1999, S. 36.

⁵⁷⁰ Vgl. LaRRI, „A people united shall never be defeated.“ The MUN from 1986 to 2001, S. 32.

mer gut, da die endgültige Entscheidung bei der Minenfirma lag, doch wenigstens einige Arbeitsstellen konnten so gerettet werden. Um Bergbauarbeiter vor dem völligen Jobverlust zu bewahren, wurde die MUN also zu einem „indirekten“ Arbeitgeber und zum Besitzer eines Unternehmens. Dieses Unternehmen der MUN, der „Mineworkers‘ Investment Trust“ (NAMIT), errichtete wiederum die „Namibia Mineworkers‘ Investment Company“ (NAMIC), die noch immer aktiv ist.⁵⁷¹

„The visionary leadership of the Mineworkers Union of Namibia in 1997 took a strategic decision to directly engage the second phase of the struggle for our motherland, that is the economic emancipation of the Namibian people.“⁵⁷²

Diese Tatsache brachte auch die Frage nach einem möglichen Interessenskonflikt auf. Denn die NAMIC (oder heute: NAM-MIC) absorbierte eine große Menge der Ressourcen der MUN, die wiederum bei Bildungsprogrammen fehlten. NAMIC verteidigte sich wiederum mit dem Argument, in dem Fall als Arbeitgeber einzuspringen, wenn Arbeiter in den Minen entlassen werden.⁵⁷³

Neben ihrer normalen Organisierungstätigkeiten haben die Gewerkschaften also zwei Tätigkeitsfelder gefunden, mit denen sie einerseits die Arbeiter besser schützen konnten und andererseits auch ihren eigenen vermeintlichen Niedergang, der von Arbeitgeberseite noch unterstützt wurde, entgegentreten konnten. Die Gewerkschaften bekamen eine neue Rolle als Geschäftspartner. Im einen Fall wurden sie gemeinsam mit anderen Akteuren Teilhaber einer Firma, im anderen Fall wurde die Gewerkschaft selbst Eigentümer der Firma. Die Gewerkschaften passten sich somit an eine globalisierte Wirtschaft an, indem sie ihre eigenen kommerziellen Zweige gründeten.

5.3.4 Die Gewerkschaften auf Emanzipationskurs?

Zur Kontroverse wurde nicht nur die neue Rolle der Gewerkschaften als Geschäftspartner, auch die altbekannte Tatsache der Angehörigkeit der NUNW zur SWAPO war weiterhin umstritten.

⁵⁷¹ Vgl. LaRRI, „A people united shall never be defeated.“ The MUN from 1986 to 2001, S. 26.

⁵⁷² NAM-MIC (<http://www.nam-mic.com/>, 10.04.2012)

⁵⁷³ Vgl. LaRRI, „A people united shall never be defeated.“ The MUN from 1986 to 2001, S. 26f.

Die NUNW erhielt ihre Angliederung an die Regierungspartei SWAPO weiterhin aufrecht. Diese Beziehung führte sowohl innerhalb als auch außerhalb des Gewerkschaftsbundes zu hitzigen Debatten. Es wurde an der Selbstständigkeit der Gewerkschaften gezweifelt, was auch die Frage aufkommen ließ, ob die NUNW nun wirklich als eigenständige Gewerkschaft oder eher als Arbeiterzweig der SWAPO angesehen werden sollte?

Es gab eine wachsende öffentliche Meinung, wonach die NUNW bloß ein Arbeiterzweig der Regierungspartei sei. Soweit kam es, obwohl die NUNW und ihre Angehörigen einige Male kritische Stimmen gegenüber der Politik der Regierung erhoben. Sie waren nicht einverstanden mit der Regierung, was Namibias beträchtliche Einkommensungleichheiten, dem langsamen Prozess der Landverteilung, die Bildungsreform sowie die Selbstbereicherung der Politiker betraf. Die rivalisierenden Gewerkschaften zur NUNW gaben an, dass sie sich in der Frage der politischen Angliederung völlig von der NUNW unterschieden. Sie klagten, dass die NUNW nicht unabhängig agieren konnte und keine Regulierungsfunktion übernehmen konnte, solange sie mit der regierenden Partei verbunden sei.⁵⁷⁴ Gründe dafür waren besonders der Kommunikationsmangel und das fehlende gegenseitige Verständnis zwischen der SWAPO und den Gewerkschaften.⁵⁷⁵

Das Aufeinandertreffen von einerseits Unterstützung für und andererseits Kritik an der Regierungspartei und ihrer Verbindung zur NUNW lässt sich Jauch zufolge anhand zweier widersprüchlicher Trends innerhalb der NUNW erklären. Zum einen gab es einen hohen Level an Loyalität und emotionaler Verhaftung zur SWAPO als Befreiungsbewegung und „Mutter der Unabhängigkeit“. Die nationale Befreiung war die vorherrschende Ideologie. Das Resultat war, dass das Klassenbewusstsein unter den Arbeitern und sogar bei den Gewerkschaftsführern limitiert war. Der SWAPO war es daher möglich, nach der Unabhängigkeit eine nicht rassistische, aber eine von geringem Widerstand der Arbeiterbewegung geprägte, soziale Ordnung einzuführen. Zum anderen mussten die NUNW und ihre Angehörigen hohe Level an sozioökonomischer Ungleichheit durchmachen und waren mit Unzufriedenheit wegen des langsamen sozialen Wandels in Namibia konfrontiert. Die fortgesetzten Ungleichheiten zeigten sich nicht nur in den asymmetrischen Einkommensstrukturen, die besonders das Management im öffentlichen, sowie in halbstaatlichen und privaten Betrieben favorisierten, sondern

⁵⁷⁴ Vgl. Jauch, *Trade Unions in Namibia*, S. 27.

⁵⁷⁵ Vgl. Bauer, *Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996*, S. 114.

auch in der ungleichmäßigen Verteilung der nationalen Ressourcen. Als Resultat forderten die Gewerkschaften politische Reformen. Eine effektive Landreform und/oder die Einführung von Mindestlöhnen für gefährdete Arbeiter wie landwirtschaftliche Mitarbeiter oder Hausangestellte, sollten Ungleichheiten ausrotten. Die Gewerkschaften waren daher in ein Dilemma verstrickt, in dem die Loyalität zur Regierungspartei auf die Unzufriedenheit mit dem langsamen Prozess des sozialen Wandels traf. Obwohl nur wenige Forderungen der Gewerkschaften nach umverteilenden Maßnahmen getroffen wurden, glaubte die Mehrheit der NUNW-Angehörigen noch immer, dass eine fortgesetzte Angliederung an die SWAPO der beste Weg sei, um die sozioökonomische Politik hinsichtlich der Arbeiter beeinflussen zu können.⁵⁷⁶

Unter diesem Umstand der Uneinigkeit war Selbstständigkeit für den Gewerkschaftsbund NUNW weiterhin nicht erreicht. Weiterentwicklung und Errichtung einer demokratischen Gesellschaft wurden von dem Bund zwar gewünscht, aber nicht einmal in den eigenen Reihen schaffte sie es, sich vom vielleicht größten Emanzipationshindernis, nämlich ihrer Mutterorganisation SWAPO zu lösen.

Während die NUNW, schon etliche Jahre nach Erreichung der Unabhängigkeit, immer noch mit eigenen Problemen zu kämpfen hatte, wurden immer mehr Gewerkschaften und Gewerkschaftsbünde gegründet. Laut der Statistik des Arbeitskommissars waren zwischen 1995-1997 schon 35 Gewerkschaften und 8 Arbeitgeberverbände registriert. Viele Anerkennungsvereinbarungen konnten in diesem Zeitraum erzielt werden.⁵⁷⁷ Zu den zwei vorhandenen Gewerkschaftsbünden NUNW und NPSM gesellte sich ein dritter Bund, dessen Wurzeln eher in den Oppositionsparteien lagen.⁵⁷⁸ Die „**Namibia Federation of Trade Unions**“ (NAFTU) wurde 1998 gebildet und bezog den Großteil ihrer Mitglieder aus dem öffentlichen Dienst. Die gesamte Mitgliedschaft stand bei 30.000-40.000 Personen. Der NAFTU gehörten die „Public Service Union of Namibia“ (PSUN, Nachfolger von GSSA), die „Teachers Union of Namibia“ (TUN), die „Namibia Telecommunication Union“ (NTU), die „Local Authority Union of Namibia“ (LAUN) sowie die „Namibia Seamen and Allied Workers Union“ (NASAWU) an.⁵⁷⁹

⁵⁷⁶ Vgl. Jauch, Trade Unions in Namibia, S. 27f.

⁵⁷⁷ Vgl. Government of the Republic of Namibia, Namibia: A Decade of Peace, Democracy and Prosperity 1990-2000.S. 89f.

⁵⁷⁸ Halbach, Namibia. Wirtschaft, Politik, Gesellschaft nach 10 Jahren Unabhängigkeit, S. 191f.

⁵⁷⁹ Vgl. Jauch, Trade Unions in Namibia, S. 29f.

Die meisten namibischen Gewerkschaften standen zudem in Verbindung mit der internationalen Arbeiterbewegung und zwar entweder in Form von bilateralen Partnerschaften mit Schwestergewerkschaften oder durch den Anschluss an eine oder mehrere „Global Union Federations“ (GUFs). Mit Ausnahme der „Namibia Music Industry Union“ gehörten alle NUNW-Gewerkschaften zumindest einer GUF an und nahmen normalerweise an überregionalen und sogar globalen Aktivitäten teil. Dabei handelte es sich um spezifische Projekte, die die GUFs mit ihren Angehörigen durchführten.⁵⁸⁰ Auf Bündnisebene trat die NUNW 1998 der „International Confederation of Free Trade Unions“ (ICFTU) bei, die im Jahr 2006 aufgelöst und in die „International Trade Union Confederation“ (ITUC) einfließen sollte.⁵⁸¹ Sie gehörte außerdem dem „Southern Africa Trade Union Co-ordination Council“ (SATUCC), der „Organisation for African Trade Union Unity“ (OATUU) und dem „Commonwealth Trade Union Council“ (CTUC) an. Der SATUCC ließ sich auf politische Themen auf regionalem Level ein und führte auch projektspezifische Aktivitäten mit seinen Mitgliedern durch, wie zum Beispiel Seminare und Workshops über Themen wie Globalisierung, Gendergleichstellung, Gesundheit und Sicherheit. Zusätzlich implementierte die NUNW verschiedene Projekte mit der Unterstützung der CTUC, der OATUU, der ILO und individuellen Gewerkschaftsverbänden wie der JILAF aus Japan.⁵⁸²

Generell kann man sagen, dass in der Periode zwischen 1995-2000 der eigentlich dominanteste Gewerkschaftsakteur, die NUNW, am wenigsten aktiv wurde. Wie es scheint, war sie wegen der Angliederung zur SWAPO in ihren Aktivitäten gehemmt. Alle anderen Gewerkschaften konnten trotz der Tatsache, dass sie sich mit neuen Wirtschaftsordnungen auseinandersetzen mussten, ihre Stellung verbessern. Besonders für die Arbeiter war die Zeit nicht einfach, da sie mit einem großem Arbeitsplatzabbau und einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen verbunden war. Durch die Schaffung neuer gewerkschaftlicher Methoden wie Joint Ventures oder Kleinbetrieben konnte wenigstens ein Teil der Arbeitsplätze erhalten werden. Dadurch haben sich die Gewerkschaften nicht nur für die Arbeiter an sich eingesetzt, sondern sie konnten auch verhindern, dass die Entwicklungsfortschritte der Zivilgesellschaft komplett zurückgedrängt wurden.

⁵⁸⁰ Vgl. Jauch, Trade Unions in Namibia, S. 32.

⁵⁸¹ Vgl. <http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991225307&Language=EN>, (10.07.2012)

⁵⁸² Vgl. Jauch, Trade Unions in Namibia, S. 32.

5.4 Die Gewerkschaften zur Jahrtausendwende 2000

Mit dem wohlwollenden Titel „Namibia: A Decade of Peace, Democracy and Prosperity 1990-2000“ beginnt ein eigens von der namibischen Regierung im Jahr 2000 veröffentlichter Bericht über die Errungenschaften des Landes in den ersten zehn Unabhängigkeitsjahren.⁵⁸³ In Bezug auf dieses Zitat soll in diesem letzten Teil analysiert werden, auf welchem gesellschaftlichen Stand sich die namibischen Gewerkschaften im Jahr 2000 befanden, wie sich der politische und soziale Hintergrund für sie gestaltete und welche Aufgaben sich ihnen für die Zukunft stellen sollten. Waren die Konstellationen für Entwicklung wirklich so rosig, wie die Regierung es vermitteln wollte?

Bei der politischen Situation zur Jahrtausendwende beginnend, zeigt sich gleich, dass die Realität der romantischen Vorstellung von „Frieden, Demokratie und Wohlstand“ hinterherhinkte. Während den ersten zehn Jahren der Unabhängigkeit in Namibia konnte die frühere Befreiungsbewegung SWAPO ihre politische Macht und Kontrolle von Wahl zu Wahl verbessern. Nachdem es die SWAPO bei der Wahl zur „Constituent Assembly“ im November 1989 nicht schaffte, die Zwei-Drittel-Mehrheit zu erlangen, erreichte sie dieses Ziel bei den nationalen Wahlen im Dezember 1994. Ein weiteres Charakteristikum der ersten zehn Jahre war, dass sich zahlenmäßig keine bedeutende Opposition als politisch relevanter Faktor etablieren konnte. Nicht einmal die stärksten Oppositionsparteien, also weder die DTA noch der 1999 gegründete CoD (Congress of Democrats), konnten die Überlegenheit der SWAPO gefährden.

Das politische System, welches sich nach der Unabhängigkeit etablierte, ließ Merkmale eines Einparteienstaates mit verstärkter autokratischer Herrschaft erkennen. Der Ruf der SWAPO als Befreiungsbewegung und die Absenz ernsthafter, politischer Alternativen führte zu dieser Dominanz. Im Jahr 1998 wurde die namibische Verfassung das erste Mal geändert, um dem Präsidenten Sam Nujoma eine dritte Amtszeit zu ermöglichen. Melber weist hier darauf hin, dass die Änderung aus formeller Sicht zwar legitim war, dass damit aber ein falsches Signal gesendet wurde. Es wurde suggeriert, dass Namibia keine nachhaltige Demokratie sei. Im selben Jahr kam es zur Teilnahme von Namibia am Konkogkrieg. Die Intervention war vom namibischen Staatsoberhaupt persönlich angeordnet. Die Frage der Sinnhaftigkeit dieser Aktion wurde laut, da die Entscheidung ohne Beratung mit anderen politischen Amtsträgern getroffen wurde. Während der

⁵⁸³ Vgl. Government of the Republic of Namibia, Namibia: A Decade of Peace, Democracy and Prosperity 1990-2000, Deckblatt.

Wahlkampagne Ende 1998 wurde die Atmosphäre aufgrund der „mangelnden Konsolidierung von Demokratie“ immer repressiver. Es herrschte eine Tendenz zum Missbrauch der Staatsmacht.⁵⁸⁴

Auch für die Arbeiter zeigte sich die Situation im Jahr 2000 nicht dementsprechend, dass man davon sprechen konnte, dass sie sich Wohlstand annäherten.

Nach 10 Jahren Unabhängigkeit wies der namibische Arbeitsmarkt eine duale Struktur auf. Einerseits gab es einen städtischen Hochlohnsektor, in dem Gewerkschaften sehr aktiv waren, andererseits gab es einen ländlichen, informellen Sektor, wo das Einkommen sehr niedrig war.⁵⁸⁵ Das UNDP (United Nations Development Programme) berichtete, dass sich im Jahr 2000 55% des Volkseinkommens in Namibia auf 10% der Bevölkerung ansammelte. Eine kleine Minderheit der Namibier lebte wie ihr Mittelklasse-Gegenstück in der industrialisierten Welt, während die Mehrheit der Namibier ihren Gegenstücken im Rest des sub-saharischen Afrika entsprach.⁵⁸⁶ Die große Mehrheit der namibischen Arbeitskräfte fiel in die Kategorie der schlecht oder gar nicht ausgebildeten Arbeitskräfte. Bis auf einige wenige Sektoren (wie Bergbau, Fischerei, öffentliche Verwaltung) verdienten diese Arbeiter weniger als 1000 N\$ (US\$ 147) im Monat und erhielten kaum Zusatzleistungen. Die einzigen Zusatzleistungen, die nach dem Gesetz verpflichtend waren, waren Sozialversicherungszahlungen für Arbeiter, die mehr als zwei Tage in der Woche arbeiteten. Die schlechtesten Arbeitsbedingungen waren bei Arbeitern bei Arbeitsvermittlern, auch bekannt als Leiharbeitsfirmen, zu finden. Die Arbeiter verdienten dort zwischen 2 und 5 N\$ (0,29-0,74US\$) in der Stunde, ohne Zusatzleistungen und ohne Jobgarantie. Die Löhne für Hausangestellte und Farmarbeiter waren ebenfalls extrem niedrig. Sie verdienten zumeist nur 300-500 N\$ (US\$ 44-74) pro Monat. Auf der anderen Seite hatten hoch qualifizierte und erfahrene Experten und Manager enorme Gehälter, die sich zweifellos mit den besten der Welt vergleichen ließen, wenn man die Lebenshaltungskosten bedenkt. Beamte im öffentlichen Dienst verdienten etwa 250.000-400.000 N\$ (US\$ 37.000-59.000) pro Jahr. Beamte und Manager in halbstaatlichen Firmen erhielten sogar Gehälter, die bis zu drei Mal höher waren als von dieser Summe.⁵⁸⁷

⁵⁸⁴ Vgl. Melber, *Limits to Liberation*, S. 17ff.

⁵⁸⁵ Vgl. Halbach, *Namibia. Wirtschaft, Politik, Gesellschaft nach 10 Jahren Unabhängigkeit*, S. 186ff.

⁵⁸⁶ Vgl. Bauer/Scott, *Politics in southern Africa*. S. 229.

⁵⁸⁷ Vgl. Jauch, *Trade Unions in Namibia*, S. 14.

Diese Zahlen zeigen, dass eine Einordnung von Namibia in Ranglisten nach ihrem Entwicklungsniveau (z.B. anhand des Pro-Kopf-Einkommens) ohne Aussagekraft ist. Der Entwicklungsstand klappte hier viel zu weit auseinander, als dass man von einem Durchschnitt hätte sprechen können.⁵⁸⁸

Neben den geringen Löhnen waren außerdem die hohe Arbeitslosigkeit und die Unterbeschäftigung ein großes Problem des namibischen Arbeitsmarktes. Ausgebildete Fachkräfte fehlten aber wiederum. Den Daten von Halbach zufolge stieg die offiziell ausgewiesene Arbeitslosenquote von 19% im Jahr 1991, auf 32,9% im Jahr 1993 und weiter auf 34,8% im Jahr 1997. Im Jahr 2000 lag die Arbeitslosenrate schon bei über 40%. Wenn man zusätzlich die Unterbeschäftigung berücksichtigte wurde sogar ein Wert von rund 60% an fehlenden Arbeitsstellen erreicht. Arbeitslosigkeit konnte aber nicht mit Wirtschaftswachstum kompensiert werden. Es war in den letzten Jahren viel zu gering, was auch die Regierung nicht verheimlichen konnte.⁵⁸⁹ Zwischen 1995-2000 wuchs das Bruttoinlandsprodukt nämlich nur um 3-5% pro Jahr. Damit lag es unter den angestrebten 5%.⁵⁹⁰ Das schlechte Wirtschaftswachstum hatte zur Folge, dass die notwendigen Beschäftigungsmöglichkeiten nicht geschaffen werden konnten. Eine weitere Ausweitung der Arbeitslosigkeit schien daher auch unaufhaltbar.⁵⁹¹ Die Regierung hoffte deshalb, die Beschäftigungsmöglichkeiten durch die Förderung von Klein- und Mittelbetrieben und die Verdreifachung der Anstellungen auf 20% in allen Produktionsbetrieben im formellen Sektor ausbauen zu können.⁵⁹²

Mit noch problematischeren Voraussetzungen mussten allerdings die Arbeiter in den Freihandelszonen auskommen. Sie durften sich gegen schlechte Arbeitsbedingungen immer noch nicht wehren, da das Streikverbot für Freihandelszonen weiterhin aufrecht blieb. Seit der Einführung des „Export Processing Zones Act“ im Jahr 1995 war es den Arbeitern verboten, an Streikaktionen teilzunehmen. Die Missachtung dieser Regelung hatte Disziplinarstrafen oder gar die Entlassung zur Folge. Der dreigliedrige „Labour Advisory Council“ beschloss daher, dem Arbeitsminister zu empfehlen, im Parlament eine Auflassung dieser Regelung ab 2001 anzuraten. Die Behörden wollten ihre Positi-

⁵⁸⁸ Vgl. Bauer/Scott, *Politics in southern Africa*. S. 229.

⁵⁸⁹ Vgl. Halbach, *Namibia. Wirtschaft, Politik, Gesellschaft nach 10 Jahren Unabhängigkeit*, S. 186f.

⁵⁹⁰ Vgl. Bauer/Scott, *Politics in southern Africa*. S. 232.

⁵⁹¹ Vgl. Halbach, *Namibia. Wirtschaft, Politik, Gesellschaft nach 10 Jahren Unabhängigkeit*, S. 187.

⁵⁹² Vgl. Bauer/Scott, *Politics in southern Africa*. S. 232.

on zu dieser Entscheidung aber erst bekanntgeben, wenn die Frage im Parlament debattiert werden würde.⁵⁹³ Die Weiterführung des Streikverbots blieb also ungewiss.

Die Gewerkschaften, die eigentlich dafür da gewesen wären, Arbeiter in solchen schwierigen Zeiten zu unterstützen und sich für ihre Rechte einzusetzen, schafften es wieder nicht, sich voll und ganz ihrem Zweck zu widmen.

Eine der Ursachen dafür lag in den Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften. Wie schon in früherer Zeit auch lehnten die meisten Arbeitgeber Gewerkschaften ab. Sie erkannten Gewerkschaften nicht an, verboten ihnen den Aufenthalt in den Betrieben und weigerten sich Tarifverträge auszuhandeln.⁵⁹⁴

Eine zweite Ursache lag in der Verbindung zwischen Regierung und Gewerkschaften. Ihr Verhältnis war ursprünglich eng, doch es hat sich von Kooperation hin zur Konfrontation gewandelt. Ein Grundproblem war, dass eine sinnvolle Kommunikation zwischen der Regierung und den Gewerkschaften fehlte. Die beiden Akteure tauschten sich nicht untereinander aus, was Gewerkschaftsthemen anging. Die Regierung warf den Gewerkschaften vor, dass sie bei Lohnverhandlungen oft irrationale Standpunkte einnahmen, Privatisierungen in jeder Form ablehnten und extreme Positionen in der Landfrage vertraten. Die Gewerkschaften griffen wiederum die „wuchernde Selbstversorgungswirtschaft“ der Regierung an. Die Gewerkschaften standen somit auf einem Beziehungsstand zur Regierung, der es ihnen nicht ermöglichte in Entscheidungsbildungsprozesse einzugreifen. Veranschaulicht wird die Beziehung anhand zweier Vorfälle im Jahr 2000. Am 6. August fand in Windhoek ein Gipfel der Entwicklungsgemeinschaft des südlichen Afrika (SADC) statt. Eine Gruppe von NUNW-Gewerkschaftern organisierte zu diesem Anlass einen Marsch zum Veranstaltungsort des Gipfels. Die Demonstration wurde daraufhin aber von den Behörden verboten. Im Oktober wollten Gewerkschaftsmitglieder dem Präsidenten Sam Nujoma eine Petition überreichen, die die Unzufriedenheit der Arbeitnehmer über die dürftigen Lohn- und Gehaltserhöhungen zum Ausdruck brachte. Auch dieses Unterfangen wurde von der Polizei gestoppt.⁵⁹⁵

Eine dritte Ursache war die zersplitterte Gewerkschaftsbewegung Namibias. Der Dachverband NUNW war zwar neben NAFTU und NPSM der größte Gewerkschaftsbund,

⁵⁹³ Vgl. IBFG, Jährliche Übersicht über die Verletzungen von Gewerkschaftsrechten 2001, S. 30.

⁵⁹⁴ Vgl. IBFG, Jährliche Übersicht über die Verletzungen von Gewerkschaftsrechten 2001, S. 30.

⁵⁹⁵ Vgl. IBFG, Jährliche Übersicht über die Verletzungen von Gewerkschaftsrechten 2001, S. 31.

doch seine Einzelgewerkschaften hielten nicht vereint zusammen. Diese Fragmentierung führte zu einer Schwächung der gesamten Gewerkschaftsbewegung.⁵⁹⁶

Auch wenn die Position der Gewerkschaften in der Gesellschaft nicht die beste war, musste sie sich immer weiterentwickeln, vor allem um neuen Aufgaben gerecht zu werden, die die Zeit mit sich brachte.

Ein in der ersten Unabhängigkeitsdekade vernachlässigtes Thema, nämlich die Landfrage, wurde von den Gewerkschaften wieder auf die Tagesordnung gesetzt. Die NUNW forderte ein Stück Land für jeden Arbeiter und sie akzeptierte das Prinzip, den Marktpreis für das Land zu bezahlen, nicht.⁵⁹⁷ Doch so viel sei vorausgesagt, es sollte erst Hifikepunje Pohamba sein, der 2005 Nujoma als Präsident von Namibia nachfolgte, der wieder begann sich mit der Landfrage auseinanderzusetzen.⁵⁹⁸

Ein weiterer großer Bereich mit dem sich Gewerkschaften zukünftig eindringlicher auseinandersetzen mussten, waren Arbeiter in irregulären Arbeitsverhältnissen. In Arbeitsverhältnissen dieser Art gab es eine schnelle Verlagerung von relativer Gewerkschaftsstärke zu relativer Gewerkschaftsschwäche, was den Einfluss und die Dichte der Gewerkschaften anging. Das Resultat war, dass immer mehr Teile der Arbeitskraft aus dem von der Mitgliedschaft bei Gewerkschaften gegebenen Schutz und aus den Kollektivvertragsverhandlungen herausfielen. Besonders in Sektoren, wo der Bedarf an kollektiver Regulierung am höchsten war, hatten die Gewerkschaften den wenigsten Einfluss und hatten die meisten Schwierigkeiten Mitglieder zu rekrutieren und zu behalten.⁵⁹⁹ So war es unter anderem der Fall bei Beschäftigten in der Landwirtschaft und bei Hausangestellten. Obwohl sie einen Großteil der namibischen Erwerbsbevölkerung ausmachten und sogar unter die Arbeitsgesetzgebung fielen, hatten sie enorme Schwierigkeiten sich zu organisieren.⁶⁰⁰

In Sektoren, die eine hohe Gewerkschaftsdichte hatten, verschwanden immer mehr Jobmöglichkeiten (z.B. im Bergbau). Gleichzeitig wurden neue Jobs in Sektoren gebildet (z.B. im Dienstleistungsbereich), wo die Gewerkschaften bisher relativ schwach waren. Ein Dilemma dabei war auch, dass sich die Gewerkschaften nur auf Arbeiter, die

⁵⁹⁶ Vgl. Halbach, Namibia. Wirtschaft, Politik, Gesellschaft nach 10 Jahren Unabhängigkeit, S. 191f.

⁵⁹⁷ Vgl. Peltola, The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence, S. 220f.

⁵⁹⁸ Vgl. Melber, Land and Politics in Namibia, S. 136.

⁵⁹⁹ Vgl. Klerck, Industrial relations in Namibia since independence, S. 368.

⁶⁰⁰ Vgl. IBFG, Jährliche Übersicht über die Verletzungen von Gewerkschaftsrechten 2001, S. 31.

ihre Mitglieder waren, konzentrierten und sich kaum um Arbeiter im informellen Bereich kümmerten.⁶⁰¹

Für Gewerkschaftsfunktionäre und Arbeitnehmervertreter war es schwierig, gegen Prekarisierung und Produktionsverlagerung in nicht-standardisierten Arbeitsverhältnissen zu mobilisieren. Sie rangen damit, einen Mittelweg zu finden, wenn es darum ging, einerseits die Arbeiter im informellen Bereich zu repräsentieren und andererseits ihr Prinzip, nach dem sie solche Anstellungsverhältnisse ablehnten, aufrechtzuerhalten. Denn nach Ansicht der Gewerkschaften waren diese Arbeitsformen eine Gefahr für die Anzahl der Arbeiter und für die Arbeitsbedingungen im formellen Sektor. Sie wurden als Versuch angesehen, die Gewerkschaften zu unterminieren. Ein weiteres Problem bei den Versuchen Arbeiter im informellen Sektor zu organisieren, war, dass diesen gedroht wurde, ihre Arbeit zu verlieren, wenn sie Gewerkschaften beitraten.

Die Gewerkschaften waren nun mit der Aufgabe konfrontiert, neue, angepasste Formen der Arbeitnehmervertretung zu kreieren und zu verteidigen. Denn es sollte von der Fähigkeit der Arbeiterbewegung abhängen, die Defizite bestehender Versuche, die Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse aufzuhalten und Rahmenbedingungen für zentralisierte Kollektivvertragsverhandlungen voranzutreiben, zu beheben.⁶⁰²

Doch wenn es nach der Regierung geht, werden die Gewerkschaften diese Angelegenheiten nicht alleine auf sich nehmen müssen. Der Arbeitsminister erarbeitete nämlich die Vision 2030 mit dem obersten Ziel, den Lebensstandard der namibischen Bevölkerung an den in industrialisierten Ländern anzupassen. Die Vision sollte im Zuge des Konzepts „decent work for all“ umgesetzt werden. Alle arbeitenden Personen haben demzufolge Rechte und jeder Job sollte von akzeptabler Qualität sein. Daher sollten die Arbeitsbedingungen für alle Arbeiter verbessert werden, egal ob sie organisiert sind oder nicht, egal ob die Arbeit im formellen oder im informellen Sektor stattfindet und egal ob sie daheim, in der Öffentlichkeit oder im freiwilligen Sektor stattfindet. Zur Realisierung der Vision 2030 sollte insbesondere der soziale Dialog gefördert werden.⁶⁰³

⁶⁰¹ Vgl. Klerck, *Industrial relations in Namibia since independence*, S. 368.

⁶⁰² Vgl. Klerck, *Industrial relations in Namibia since independence*, S. 369.

⁶⁰³ Vgl. Government of the Republic of Namibia, *Namibia: A Decade of Peace, Democracy and Prosperity 1990-2000*, Deckblatt.

Zehn Jahre nach der Unabhängigkeit waren Gewerkschaften als politischer Akteur im Grunde immer noch nicht anerkannt. Sowohl von der Arbeitgeberseite als auch von der Regierungsseite wurden ihre Meinungen und Handlungen unterdrückt. Die Politik zeigte vorerst kein Interesse an einer Kooperation. Die sozialen Verhältnisse für die Bevölkerung von Namibia schienen seit der Unabhängigkeit schlechter, anstatt besser zu werden. Die Schere zwischen Großverdienern und Arbeitern am Existenzminimum ging immer weiter auseinander. Die Arbeitslosigkeit stieg stetig an. Es geschah also genau das Gegenteil von dem, was der oben angeführte Titel des Regierungsberichts aussagt. Die Gewerkschaften konnten dabei nicht mithalten, den negativen Entwicklungen gegenzusteuern. Für den zukünftigen Fortgang der Gewerkschaftsarbeit in Namibia kann man aber doch hoffen, dass eine Wendung erfolgt. Denn langsam aber doch sind Ansätze zu erkennen, dass die Regierungsseite wieder beginnt, andere politische Akteure als die aus ihren eigenen Reihen anzuerkennen.

6 Resümee

Die vorliegende Diplomarbeit verfolgte das Ziel, herauszufinden wie Gewerkschaften in Namibia Entwicklung beeinflussen können. Zur besseren Vorstellung ist es dabei sicher sinnvoll, sich die am Anfang dieser Arbeit formulierte Definition von Entwicklung, mit der gearbeitet wurde, also die Ausschaltung der Ursachen von Unterentwicklung, wieder in Erinnerung zu rufen. Um auf die Zielsetzung der Arbeit und im Speziellen auf die Forschungsfragen eine Antwort zu finden, wurde erstens analysiert, wie die Gewerkschaftsbewegung Anfang des 20. Jahrhunderts entstanden ist, wie sie über die Jahre hinweg, trotz der Abhängigkeit von den südafrikanischen Okkupatoren, gewachsen ist und wie sich schließlich ihre Etablierung in einem unabhängigen Namibia abgespielt hat. Zweitens wurde die Gewerkschaftsbewegung vor der Unabhängigkeit mit der Gewerkschaftsbewegung nach der Unabhängigkeit anhand von speziellen Kriterien verglichen, um feststellen zu können, ob durch die Erreichung der Unabhängigkeit auch die Gewerkschaften mehr Raum und Möglichkeiten für ihre Tätigkeiten bekommen haben. Die Kriterien anhand deren die Bewertung zustande gekommen ist, sind die Organisation der Gewerkschaften, das Arbeiterbewusstsein, Streikaktivitäten, Exilbewegungen, Gesetze, der soziale Dialog und der Beitrag zur Entwicklung Namibias.

Betreffend der **Organisation der Gewerkschaften** zeigte sich diese vor der Unabhängigkeit auf einer losen und informellen Basis. Die ersten Organisationsversuche gingen zumeist von voneinander unabhängigen und nicht in Kontakt stehenden Personen aus, die sich auf Grund ihrer persönlichen Erfahrung und der Zusammenarbeit mit Arbeitern für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen einsetzen wollten. Erst langsam, mit der Unterstützung von ausländischen Spezialisten gelang es einigen Arbeiterbewegungen, Form anzunehmen und sich damit nach und nach auch administrativ festigen zu können. In den Jahren vor der Unabhängigkeit, als die Befreiungsbewegung SWAPO erkannte, dass die Masse der Arbeiter im Einsatz für den Unabhängigkeitskampf nützlich war, begann eine Verbürokratisierung der Arbeiterbewegung. Mitgliedsausweise wurden verteilt und Mitgliedsgebühren eingehoben. Den großen Zustrom an Mitstreitern nutzen die Bewegungen, um auch offiziell als Gewerkschaften aufzutreten. Es war hier vor allem bemerkenswert, dass dieser Aufbau der Gewerkschaften trotz Einschüchterungen durch das südafrikanische Kolonialregime Erfolg hatte. Das Bild der erfolgreichen Gewerkschaften wandelte sich aber schon rasch wieder mit der Erreichung der

Unabhängigkeit. Die Gewerkschaften waren jetzt zwar endlich öffentlich und gesetzlich anerkannt, doch ihre Grundlage war verloren gegangen. Der Verlust von Organisationspersonal und Mitgliedern hatte zur Folge, dass auch die Administration ins Wanken geriet. Damit wurde ein Abwärtstrend in Gang gesetzt. Weniger Mitglieder bedeuteten weniger Einnahmen für die Gewerkschaft. Organisierungstätigkeiten und Fortbildungsprogramme konnten nicht mehr bezahlt werden. Die Gewerkschaften mussten daher erst wieder beginnen, Ressourcen anzusammeln und an Potential zu gewinnen, was einige Jahre in Anspruch genommen hat.

Neben der Organisation war eben auch das **Arbeiterbewusstsein** ein Bewertungskriterium für diese Arbeit. Dieses Bewusstsein der Arbeiter sich über die ihnen zustehenden Rechte und Möglichkeiten Gehör zu verschaffen, war zu Beginn der südafrikanischen Mandats Herrschaft quasi nicht vorhanden. Entstehende Gewerkschaften wurden deshalb am Anfang von den Arbeitern selbst als Gefahr für ihre Arbeitsplätze angesehen. Mit viel Geduld und sogar der Unterstützung von kirchlichen Kreisen schaffte man es, die Arbeiter davon zu überzeugen, dass Gewerkschaften sinnvoll sind, um die Rechte der Arbeiter zu verteidigen und bessere Arbeitsbedingungen zu erkämpfen. Richtig an Stärke gewann das Bewusstsein der Arbeiter wiederum erst mit dem beginnenden Kampf für die Unabhängigkeit. Wie in der Arbeit bereits besprochen wurde, verhalf ein gestärktes Klassenbewusstsein der SWAPO, die Arbeiterbewegung für die Befreiungsbewegung einzunehmen. So groß die Begeisterung für das gemeinsame Ziel vor der Unabhängigkeit war, so klein war sie nach der Unabhängigkeit. Die Beweggründe dafür waren zuerst die Tatsache, dass kein Bedürfnis nach Gewerkschaften mehr vorhanden war. Das Arbeiterbewusstsein war rein mit dem Wunsch verschweißt, Freiheit für das Land zu erlangen. Später waren es dann neue Wirtschaftsformen (Freihandelszonen, Leiharbeitsfirmen), die ein mögliches Arbeiterbewusstsein unterdrückt haben.

Ein weiterer Punkt, der dem Vergleich unterzogen wurde, war die **Streikaktivitäten** der Gewerkschaften. Im Gegensatz zu den bisherigen zwei Analyse Kriterien, die zu unterschiedlichen Ergebnissen kamen, war sowohl vor als auch nach der Unabhängigkeit eine beträchtliche Streikaktivität gegeben. In jeder der beiden Perioden kam es außerdem zu einem ausgedehnten Streik, der Veränderungen für die Arbeiter und die Gewerkschaftsbewegung nach sich zog. Der große Streik von 1971 brachte der Öffentlichkeit zum Ausdruck, dass es einen klaren Bedarf nach Gewerkschaften gab und er war eine Aufforderung an die Zivilgesellschaft, in deren Weiterentwicklung zu investieren. Der Streik in den TCL-Minen 1996 war eine Reaktion auf die Schließung von Bergbau-

betrieben und die enormen, damit verbundenen Entlassungen unter der Wirtschaftspolitik der neuen Regierung. Als Resultat des Streiks haben die Gewerkschaften, die nach der Unabhängigkeit mehr passiv waren, wieder neuen Ansporn bekommen sich für die Arbeiter einzusetzen.

Nicht unbedeutend in der Diskussion um Entwicklungsfortschritte von Gewerkschaften und Entwicklung von Namibia an sich waren die **Exilbewegungen**. Viele inländische Gewerkschaftsaktivisten mussten das Land verlassen, weil ihre Tätigkeiten von den südafrikanischen Machthabern verboten wurden und sie deswegen verfolgt wurden. Im Exil schafften sie es aber, funktionierende Zweigstellen der im Landesinneren gegründeten Gewerkschaften aufzubauen. Diese Auslandsbüros dienten als theoretische Werkstätte und Bildungszentren der Gewerkschaften. Außerdem waren sie für den Erhalt der Gewerkschaftsideologie verantwortlich, während die Gewerkschaftsbewegung in Namibia Anfang der 1980er-Jahre von den Südafrikaner aufgelöst wurde. Mit der Unabhängigkeit wurden die Exilbewegungen jedoch zum größten Teil aufgelöst. Die meisten Gewerkschafter kehrten wieder nach Namibia zurück und setzten ihre Gewerkschaftsarbeit im Land fort.

Darüber hinaus wurde ermittelt, welche **Gesetze** und Regelungen das Leben der Arbeiter und das Wirken von Gewerkschaften geformt haben. Das historische System der Arbeitsmigration, noch lange vor der Unabhängigkeit, war geprägt von einem Zustand für die Arbeiter, den man ohne weiteres als gesetzlos definieren kann. Was vorhanden war, waren traditionelle Sitten, die mit kolonialen Unterdrückungstaktiken zusammentrafen. Die ersten gesetzlichen Regelungen wie der „Vagrancy Act“ und die „Masters and Servants Proclamation“, beide von 1920, hatten beide nichts damit zu tun, Arbeitern Rechte einzuräumen. Sie waren ausschließlich dazu da, den Alltag der Arbeiter im Sinne der südafrikanischen Mandatsmacht zu regeln. Verschärft wurden diese Regelungen weiters mit der „Wage and Industrial Conciliation Ordinance“ Nr. 35 von 1952. Sie untersagte schwarzen Arbeitern das Recht zu streiken, also eines ihrer wichtigsten Ausdrucksmittel. Wie bereits oben ausgeführt, war das Markante an der Übertragung der südafrikanischen Apartheidsgesetze auf Namibia, die Tatsache, dass Südafrika offiziell gar nicht das Recht dazu hatte. Nach der Unabhängigkeit ließ die Aufstellung neuer Arbeitsgesetze erst mal auf sich warten. Das war nicht nur für die Arbeiter, sondern auch für die Gewerkschaften eine unangenehme Zeit. Denn die Gesetze aus der Zeit vor der Unabhängigkeit waren weiterhin gültig, was bedeutete, dass nur registrierte Gewerkschaften erlaubt waren und solch eine Registrierung war nur schwer zu erlangen.

1992 war es endlich soweit, dass Namibia ein neues Arbeitsgesetz bekam. Das Gesetz war an sich sehr gut durchdacht und ausgeklügelt, die praktische Umsetzung war in den ersten zehn Unabhängigkeitsjahren aber mangelhaft.

Ein Kriterium von dem auf gewisse Weise auch der Erfolg oder Misserfolg der bisher genannten Kriterien abhängt, ist der **soziale Dialog**. Die Gewerkschaftsbewegung vor der Unabhängigkeit konnte sich auf keinen staatlichen Rückhalt verlassen, da gerade das herrschende Regime eines ihrer größten Feinde darstellte. Von den Arbeitgebern brauchten sich Gewerkschaften im Grunde auch keine Unterstützung erwarten. Hier war es schon fortschrittlich, wenn Arbeitgeber Organisationsversuche nicht gleich sabotierten. Die mentale Stärke und Ausdauer der Gewerkschaftsbewegung in Namibia ist daher auf andere soziale Kontakte zurückzuführen. Zum einen gab es einen starken Einfluss südafrikanischer Befreiungs- und Gewerkschaftsbewegungen, zum anderen waren die Kirchen ein wichtiger Partner bei der Organisation der Arbeiter. Sie stellten Kirchen als Versammlungsorte zur Verfügung und schleusten Gewerkschaftsakteure, als Priester getarnt, in die Unterkünfte der Arbeiter ein. In den Tagen des aktiven Befreiungskampfes durch die SWAPO, hatten die Gewerkschaften eine enge Verbindung zu dieser Organisation. Die Ideologien der Gewerkschaften und der Befreiungsbewegung verschwammen miteinander. Nach der Unabhängigkeit wurde das Verhältnis zwischen Gewerkschaften und Partei aber prekärer. Die Angehörigkeit des größten Gewerkschaftsbundes NUNW zur SWAPO war Ausgangspunkt ständiger Kontroversen. Auch die Arbeitgeber waren in ersten Unabhängigkeitsjahren weiterhin ablehnend gegenüber den Gewerkschaften. In der ersten Unabhängigkeitsdekade konnte man also eher vom gegenseitigen Austesten von Machtverhältnissen, anstatt von einem sozialen Dialog sprechen.

Der Vergleich der Gewerkschaftsbewegung vor und nach der Unabhängigkeit zeigte ferner welchen **Beitrag** die Gewerkschaften **zur Entwicklung** Namibias leisten konnten. In diesem Punkt kommt man zu dem Schluss, dass Gewerkschaften vor der Unabhängigkeit, in den ersten Jahren in denen sie sich entwickelt haben, kaum zur Entwicklung beitragen konnten. Erst kurz vor der Unabhängigkeit, als sie bereits eine Massenbewegung waren, waren sie in der Lage, Entwicklung zu beeinflussen. Dies war der Fall, weil sie als Teil der Befreiungsbewegung, die Bevölkerung von ihrem größten Entwicklungshindernis, der südafrikanischen Kolonialherrschaft befreit haben. In den ersten Unabhängigkeitsjahren war es für die Gewerkschaften fast wieder unmöglich, Entwicklung voranzutreiben. Sie waren zu sehr mit internen Problemen beschäftigt und

bekamen auch von Regierungsseite keine Unterstützung bei ihren Tätigkeiten, da diese selbst mit Regierungsbildung und Demokratiebau ausgefüllt war. Da die Gewerkschaften nach zehn Jahren Unabhängigkeit aber endlich wieder an Tatkraft erlangten, kann man davon ausgehen, dass sie die zukünftige Entwicklung Namibias wieder positiv beeinflussen werden.

Mithilfe der Erkenntnisse über die Entstehungsgeschichte der namibischen Gewerkschaften und den Ergebnissen aus dem Vergleich sollen nun Antworten auf die Fragestellungen dieser Diplomarbeit gefunden werden. Die Hauptfrage dieser Arbeit, ob Gewerkschaften Entwicklung beeinflussen können, führt zu dem Resultat, dass Gewerkschaften durchaus in der Lage sind, Entwicklung zu steuern. Ihre Absicht, sich für die Rechte der Arbeiter einzusetzen, wirkt sich auch auf das Allgemeinwohl aus. Der Einsatz für höhere Löhne, bessere Arbeitsbedingungen, Jobsicherheit, etc. lässt nicht nur den Lebensstandard der Arbeiter wachsen, sondern verbessert damit die Situation ganzer Familien, weshalb auch die gesamtgesellschaftliche Entwicklung steigt. In Namibia ging man davon aus, dass vor allem das Erreichen der Unabhängigkeit einen enormen Entwicklungsanstoß geben würde. Es wurde daher gefragt, inwiefern die Bemühungen der Gewerkschaften in der ersten Unabhängigkeitsdekade zu fortschreitender Entwicklung beitragen konnten. Es steht nun fest, dass sich die Bemühungen der Gewerkschaften in dieser Periode in Grenzen hielten. Die Ursachen dafür lagen in den fehlenden Ressourcen und Kapazitäten der Gewerkschaften sowie an der mangelnden Unterstützung durch andere politische Akteure. Nichtsdestotrotz schafften es die Gewerkschaften aber, ihre Arbeitsmethoden an die Bedürfnisse moderner Wirtschaftsgeschehen anzupassen. Nicht für alle aber für viele Arbeiter konnten sie so zu deren persönlichen Entwicklung beitragen. Wenn man dieses Resultat nun mit der Zeit vor der Unabhängigkeit in Vergleich zieht, ergibt sich zudem eine Antwort auf die Frage, wann das Potential der Gewerkschaften zur Entwicklungsförderung größer war. Das Ergebnis ist, dass die Gewerkschaften vor der Unabhängigkeit und da speziell in den letzten Jahren vor der Unabhängigkeit, am meisten Möglichkeit hatten Erfolg versprechend auf Entwicklung einzuwirken. Die letzte Frage beschäftigte sich mit der Einflussnahme von Gewerkschaften auf politische Strukturen und ihre Chancen, diese auch verändern zu können. Vor der Unabhängigkeit hatten die Gewerkschaften offiziell kein Mitspracherecht, wenn es um politische Strukturen der südafrikanischen Kolonialmacht ging. Die von ihnen arrangierte Arbeiterbewegungen und das dadurch gesteigertes Arbeiterbewusstsein, haben jedoch gewisse Handlungen wie Streiks ausgelöst, auf die das Regime

oder zumindest die Arbeitgeber reagieren mussten. Also kann man die Frage doch dementsprechend beurteilen, dass Gewerkschaften, Einfluss darauf hatten, politische Geschehnisse nicht unbedingt zu lenken, aber zumindest Anstöße für eine mögliche Veränderung geben zu können. Nach der Unabhängigkeit stellte sich das Verhältnis viel unklarer dar. Einerseits war der größte Gewerkschaftsbund NUNW Teil der Regierungspartei und hätte aus diesem Grund eigentlich die Möglichkeit haben können, aktiv an der Politikgestaltung teilzunehmen, andererseits hatte die Analyse gezeigt, dass der Anteil ihrer politischen Mitsprache vernachlässigbar war. Wenn Gewerkschaften politische Entscheidungen beeinflussen konnten, dann nur indirekt. Denn an sich war die Beziehung zwischen Gewerkschaften und Regierung nicht auf einer Ebene, die Kooperation zuließ.

Die Arbeit brachte zum Ausdruck, dass Gewerkschaften vor allem in nicht industrialisierten Ländern wie Namibia ein wichtiger gesellschaftspolitischer Akteur sind, um Entwicklung zu fördern. Für die Zukunft ist es daher sicher auch von Bedeutung, die Gewerkschaftsbewegung auch weiterhin von einer wissenschaftlichen Betrachtungsweise zu begleiten.

7 Bibliografie

- Bauer**, Gretchen (1998): Labor and Democracy in Namibia, 1971-1996. Athens, Ohio: Ohio Univ. Press.
- Bauer**, Gretchen/Taylor, Scott D. (2005): Politics in southern Africa. State and society in transition. London, Boulder: Rienner.
- Brandt**, Hans (1989): Portrait. "Er hat Brücken gebaut". In: TAZ, 14.9.1989, ohne Seitenangabe.
- Büttgen**, Heinrich (1990): Südafrika. Als Fernsehreporter im Land der Apartheid. Stuttgart: Quell Verlag. S. 91.
- Cliffe**, Lionel (1977): Rural class formation in East Africa. In: Journal of Peasant Studies, Nr. 4, SS. 195-224.
- Cliffe**, Lionel/Bush, Ray/Lindsay, Jenny/Mokopakgosi, Brian/Pankhurst, Donna/Tsie, Balefi (1994): The Transition to Independence in Namibia. Boulder, London: Lynne Rienner Publishers.
- Cockram**, Gail-Maryse (1976): South West African Mandate. Cape Town [u.a.]: Juta.
- Cooper**, Allan D. (1999): The Institutionalization of Contract Labour in Namibia. In: Journal of Southern African Studies, Jg. 25, Nr. 1, März 1999, SS. 121-138.
- Cronje**, Gillian/Cronje, Suzanne (1979) The workers of Namibia. London: International Defence and Aid Fund.
- Daniels**, Clement (2003): The struggle for indigenous people's rights. In: Melber, Henning (2003): Re-examining liberation in Namibia. Political culture since Independence. Uppsala: Nordiska Afrikainstitutet. SS. 47-68.
- Dobell**, Lauren (1995): SWAPO in Office. In: Leys, Colin/Saul, John S. (1995): Namibia's Liberation Struggle. The two-edged sword. London: James Currey, SS. 171-195.
- Dreyer**, Ronald (1994): Namibia and Southern Africa. Regional dynamics of decolonization 1945-90. London, New York: Kegan Paul International.

- Dugard, John** (1973): The South West Africa/Namibia dispute: documents and scholarly writings on the controversy between South Africa and the United Nations. Berkeley, Calif. : Univ. of California Press.
- Ellis, Justin** (1984): Education, Repression and Liberation: Namibia. London: CIIR.
- Fraenkel, Peter/Murray, Roger** (1985): The Namibians. The Minority Rights Group. Report Nr. 19. London.
- Freeman, Linda** (1992): Contradictions of Independence: Namibian transition. In: Transformation, Nr. 17, 1992, SS. 25-47.
- Friedman, Steven** (1987): Building Tomorrow Today. African Workers in Trade Unions, 1970-1984. Johannesburg: Ravan Press.
- Gordon, Robert J.** (1977): Mines, Masters and Migrants. Johannesburg: Ravan Press.
- Gordon, Robert J.** (1998): Vagrancy, Law and ‚Shadow Knowledge‘. Internal Pacification 1915-1939. In: Hayes, Patricia/Silvester, Jeremy/Wallace, Marion/Hartmann, Wolfram (1998): Namibia under South African rule. Mobility and containment 1915-46. Oxford [u.a.]: James Currey.
- Government of the Republic of Namibia**, Office of the Prime Minister (2000): Namibia: A Decade of Peace, Democracy and Prosperity 1990-2000. Windhoek: Solitaire Press.
- Halbach, Axel J.** (2000): Namibia. Wirtschaft, Politik, Gesellschaft nach 10 Jahren Unabhängigkeit. Windhoek, München: Wissenschaftl. Gesellschaft.
- Hinz, Manfred O.** (2001): To achieve freedom and equality: Namibia’s new legal order. In: Diener, Ingolf/Graefe, Olivier (Hg, 2001): Contemporary Namibia. The first landmarks of a post-apartheid society. Windhoek: Gamsberg Macmillan Publishers. SS. 75-92.
- Internationaler Bund Freier Gewerkschaften** (1994): Jährliche Übersicht über die Verletzungen von Gewerkschaftsrechten 1994. Berichtszeitraum: 1993-März 1994. Brüssel: IBFG.
- Internationaler Bund Freier Gewerkschaften** (1996): Jährliche Übersicht über die Verletzungen von Gewerkschaftsrechten 1996. Berichtszeitraum: 1995. Brüssel: IBFG.

- Internationaler Bund Freier Gewerkschaften** (1997): Jährliche Übersicht über die Verletzungen von Gewerkschaftsrechten 1997. Berichtszeitraum: 1996. Brüssel: IBFG.
- Internationaler Bund Freier Gewerkschaften** (1998): Jährliche Übersicht über die Verletzungen von Gewerkschaftsrechten 1998. Berichtszeitraum: 1997. Brüssel: IBFG.
- Internationaler Bund Freier Gewerkschaften** (1999): Jährliche Übersicht über die Verletzungen von Gewerkschaftsrechten 1999. Berichtszeitraum: 1998. Brüssel: IBFG.
- Internationaler Bund Freier Gewerkschaften** (2001): Jährliche Übersicht über die Verletzungen von Gewerkschaftsrechten 2001. Berichtszeitraum: 2000. Brüssel: IBFG.
- International Labour Organisation** (2008): Labour Force Survey 2008, (<http://www.az.com.na/fileadmin/pdf/2011/az/Arbeitsmarkt-Bericht-05-10-11.pdf>, 13.0.2011).
- Jauch**, Herbert (2004): Trade Unions in Namibia. Defining a new role? Windhoek: Friedrich-Ebert-Stiftung. Und LaRRI.
- Katjavivi**, Peter: The development of anti-colonial forces in Namibia. In: Wood, Brian (1988): Namibia 1884-1984. Readings on Namibia's history and society. London; Lusaka: 1988, SS. 557-584.
- Katjavivi**, Peter H. (1988): A history of resistance in Namibia. London: James Currey.
- Klerck**, Gilton (2008): Industrial relations in Namibia since independence. Between neo-liberalism and neo-corporatism? In: Employee Relations, Jg. 30, Nr. 4, SS. 335-371.
- Krugmann**, Hartmut (2001): Fundamental issues and the threats to sustainable development in Namibia. Directorate of Environmental Affairs, Research Discussion Paper, Nr. 46, November 2001, Windhoek: DEA.
- Landis**, Elizabeth: Namibia in the international context: the frustration of independence. In: Wood, Brian (Hrsg., 1988): Namibia 1884-1984. Readings on Namibia's history and society. London, Lusaka: 1988, SS. 663-678.

- Lange**, Glenn-Marie (2004): Wealth, Natural Capital, and Sustainable Development: Contrasting Examples from Botswana and Namibia. In: Environmental and Resource Economics, Jg. 29, Nr. 3, 2004, SS. 257-283.
- LaRRI** (hrsg., 1999): Understanding the Past and Present – Mapping the Future. The National Union of Namibia Workers (NUNW). Windhoek: LaRRI.
- LaRRI** (hrsg., 2001): Viva NAFU! The History and Achievements of the Namibia Food and Allied Workers Union – 1986 to 2001. Windhoek, Namibia.
- LaRRI** (hrsg., 2002): A people united shall never be defeated. The Mineworkers Union of Namibia (MUN) from 1986 to 2001. Windhoek: Capital Press.
- Leys**, Colin/Saul, John S.: SWAPO inside Namibia. In: Leys, Colin/Saul, John S. (1995): Namibia's Liberation Struggle. The two-edged sword. London: James Currey, SS. 66-93.
- Lubowski**, Molly/van der Vyver, Marita (1992): Anton Lubowski. Paradox of a man. Strand: Queillerie.
- McKittrick**, Meredith (1996): The ‚Burden‘ of young men: property and generational conflict in Namibia, 1880-1945. In: African Economic History 24 (1996) SS. 115-129.
(www.the-eis.com/data/literature/Burden%20of%20young%20wambo%20men.pdf 15,03.2011)
- Melber**, Henning (1983): The National Union of Namibian Workers: Background and Formation. In: The Journal of Modern African Studies, Jg. 21, Nr.1, SS. 151-158.
- Melber**, Henning (Hg., 2003): Re-examining liberation in Namibia. Political culture since Independence. Uppsala: Nordiska Afrikainstitutet.
- Melber**, Henning (2003): Limits to Liberation. An introduction to Namibia's Postcolonial Political Culture. In: Melber, Henning (Hg., 2003): Re-examining liberation in Namibia. Political culture since Independence. Uppsala: Nordiska Afrikainstitutet. SS. 9-24.
- Melber**, Henning (2005): Land and Politics in Namibia. In: Review of African Political Economy, Jg. 32, Nr. 103, März 2005. SS. 135-142.

- Mitchell**, Thomas G. (1992): The internal settlement: a counterinsurgency strategy. In: Conflict Quarterly, Winter 1992, (www.lib.unb.ca/Texts/JCS/CQ/vol012_1winter1992/mitchell.pdf, 28.12.2011).
- Moorsom**, Richard (1977): Underdevelopment, Contract Labour and Worker Consciousness in Namibia, 1915-72. In: Journal of Southern African Studies, Jg. 4, Nr. 1, SS. 52-87.
- Nachtwei**, Winfried (1976): Namibia. Von der antikolonialen Revolte zum nationalen Befreiungskampf. Geschichte der ehemaligen deutschen Kolonie Südwestafrikas. Mannheim: Sandler.
- Namibiarat der Vereinten Nationen** (1986): Namibia. Die politischen Ereignisse und ihre Vorgeschichte. Bericht des ständigen Ausschusses II vom 4. September 1985. New York: Vereinte Nationen.
- Namibiarat der Vereinten Nationen** (1986): Die sozialen Verhältnisse in Namibia. Bericht des ständigen Ausschusses II des Namibiarats der Vereinten Nationen vom 14. März 1986. New York: Vereinte Nationen.
- Namibiarat der Vereinten Nationen** (1987): Politische Entwicklungen in Bezug auf Namibia. Bericht vom 30. April 1986 des ständigen Ausschusses II des Namibia-Rats der Vereinten Nationen. New York: Vereinte Nationen.
- National Planning Commission Secretariat**, Central Bureau of Statistics (2001): Development of statistics in Namibia, a five-year-plan 1999-2004. Republic of Namibia, Office of the president, Juni 2001.
- National Planning Commission** (2010): Highlights over the past 20 years, März 2010, (http://www.npc.gov.na/publications/NPC_20year_Highlights_March2010.pdf, 11.01.2011).
- Ndadi**, Vinnia: Breaking contract – the go-slow. In: Wood, Brian (1988): Namibia 1884-1984. Readings on Namibia's history and society. London; Lusaka: 1988, SS. 590-595.
- Nujoma**, Sam (2001): Where others wavered. The autobiography of Sam Nujoma. London: Panaf Books.
- Nuscheler**, Franz (2004): Entwicklungspolitik. Bonn: Dietz.

- Peltola, Pekka** (1995): The lost May Day. Namibian Workers Struggle for Independence. Jyväskylä: Verlag unbekannt.
- Pütz, Joachim/von Egidy, Heidi/Caplan, Perri** (1990): Namibia Handbook and Political Who's Who. Windhoek: Magus. S. 281.
- SADOCC**, Gewerkschaftsarbeit in Namibia. In: INDABA, Nr. 20/1998. <http://www.sadocc.at/indaba/leseproben/1998-20-gewerkschaft.shtml> (20.05.2012)
- Sauer, Walter/Scherr, Friederike** (2006): Eine Reise ins Herz Europas. Der südafrikanische Gewerkschafter Clements Kadalie 1927 in Österreich. In: INDABA, Nr. 50, 2006, SS. 20-25.
- Sauer, Walter** (Hg., 2008): Wien – Windhoek retour. 150 Jahre Beziehungen zwischen Österreich und Namibia. Wien: Dokumentations- und Kooperationszentrum Südliches Afrika (SADOCC).
- Saul, John S./Leys, Colin** (1995): The Legacy: An Afterword. In: Leys, Colin/Saul, John S. (1995): Namibia's Liberation Struggle. The two-edged sword. London: James Currey. SS. 196-206.
- Sellström, Tor** (2002): Sweden and national liberation in southern Africa. Volume II: Solidarity and Assistance 1970-1994. Uppsala: Nordiska Afrikainstitutet.
- Smith, Susanna** (1986): Namibia. A violation of trust. An Oxfam report on international responsibility for poverty in Namibia. Oxford: Oxfam.
- Soiri, Ina/Peltola, Pekka** (1999): Finland and national liberation in southern African. Stockholm: Nordiska Afrikainstitutet.
- Sparks, Donald L./Green, December** (1992): Namibia. The Nation after Independence. Boulder, Colorado [u.a.]: Westview Press.
- SWAPO of Namibia, Department of Information and Publicity**, (Hrsg., 1981): To be born a nation. The liberation struggle for Namibia. London: Zed Press.

Tapscott, Chris (1993): National Reconciliation, Social Equity and Class Formation in Independent Namibia. In: Journal of Southern African Studies, Jg. 19., Nr.1, März 1993. SS. 29-39.

Tapscott, Chris (1995): War, Peace and Social Classes. In: Leys, Colin/Saul, John S. (1995): Namibia's Liberation Struggle. The two-edged sword. London: James Currey, SS. 153-170.

UN Security Council, Resolution 385 (30.1.1976) In: Namibia Communications Centre (1989): Namibia. Essential documents of the United Nations' Independence Plan 1976-89. London: Namibia Communications Centre.

UNDP, International Human Development Indicators, Country Profile Namibia, (<http://hdrstats.undp.org/en/countries/profiles/NAM.html>, 20.02.2012).

Winter, Colin O 'Brien (1977): Namibia. Grand Rapids, Michigan: Eerdmans.

Wood, Brian (Namibia Support Committee, UK, 16.11.1986): The battle for trade unions in Namibia. In: South African Labour Bulletin, Jg. 12, Nr. 3, Mai/Juni 1987, SS. 56-60.

Wood, Brian (1987): Ben Ulenge on Namibian trade unions. Interview von Brian Wood mit Ben Ulenge im März 1987. In: South African Labour Bulletin, Jg. 12, Nr. 3, Mai/Juni 1987, SS. 62-70.

Ya-Otto, John (1982): Battlefield Namibia: An autobiography. London [u.a.]: Heinemann.

Ya Otto, John: Battlefield Namibia – mobilising for SWAPO in the early 1960s. In: Wood, Brian (Hrsg., 1988): Namibia 1884-1984. Readings on Namibia's history and society. London; Lusaka: 1988, SS. 596-603.

Internetquellen

Gelbe Gewerkschaft: <http://www.enzyklo.de/Begriff/gelbe%20Gewerkschaft>
(02.07.2011)

ICFTU: <http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991225307&Language=EN>
(10.07.2012)

May Day: <http://www.marxists.org/glossary/events/m/a.htm#may-day> (15.11.2011)

NAM-MIC: <http://www.nam-mic.com/> (10.04.2012)

8 Anhang

Zusammenfassung

Die namibischen Gewerkschaften und ihr Beitrag zur Entwicklung Namibias, vor der Unabhängigkeit (1920-1990) sowie in der ersten Unabhängigkeitsdekade (1990-2000), sind das Thema der vorliegenden Diplomarbeit. Namibia bzw. das damalige „Südwestafrika“ ist eines der Länder im Afrika südlich der Sahara, welches am längsten von Kolonialherrschaft und Unterdrückung durch die südafrikanische Verwaltung betroffen war. Als Folge daraus lebte der schwarze Teil der Bevölkerung in erheblicher Armut. Entwicklung, in dieser Arbeit definiert als Überwindung von Armutssymptomen, war ein Zustand, dessen Erreichung mit einer möglichen Unabhängigkeit in Zusammenhang gebracht wurde. Die Unabhängigkeit und die darauffolgenden Jahre waren aber für den Großteil der Bevölkerung nicht gleichbedeutend mit einer Verbesserung der sozialen Bedingungen. Denn eine scheinbar funktionierende Demokratie mit einem Mehrparteiensystem stellte sich als jahrelange Alleinherrschaft der Regierungspartei heraus, unter deren Wirken Entwicklungsfortschritte gehemmt wurden. Eine Ursache der Armut in Namibia waren die hohe Arbeitslosigkeit und die schlechten Arbeitsbedingungen. Daher lautet die Annahme dieser Arbeit, dass besonders den Gewerkschaften durch ihren Einsatz für die Rechte der Arbeiter ein wichtiger Part dabei zukommt, bessere Lebensbedingungen und damit Entwicklung zu generieren. Anhand einer Analyse der Gewerkschaftsbewegung von ihren Ursprüngen im Vertragsarbeitersystem, über ihr Erstarken kurz vor der Unabhängigkeit bis hin zu ihrer schwachen Zeit in den ersten zehn Unabhängigkeitsjahren, wird daher ergründet, ob namibische Gewerkschaften Entwicklung beeinflussen können. Weiters wird untersucht, ob Gewerkschaften dabei vor oder nach der Unabhängigkeit mehr Erfolg hatten und ob sie politische Strukturen verändern konnten. Um zu den angestrebten Erkenntnissen zu kommen, werden die Tätigkeiten und Errungenschaften der Gewerkschaften in diesen zeitlichen Abschnitten anhand bestimmter Kriterien - Organisation der Gewerkschaften, Arbeiterbewusstsein, Streikaktivität, Exilbewegungen, Gesetze, sozialer Dialog und Beitrag zur Entwicklung Namibias - gegenübergestellt und beurteilt. Als Ergebnis stellt sich heraus, dass die namibischen Gewerkschaften Zeit ihres Daseins zum Fortschritt der gesamtgesellschaftlichen sozialen Situation und damit zur Entwicklung Namibias beigetragen haben. Wegen der breiten Unterstützung der Arbeiterschaft gelang ihnen das vor der Unabhängigkeit besser

als danach. Der Einfluss der Gewerkschaften auf politische Strukturen war generell gering und lief vor allem indirekt ab. Hervorzuheben sind hingegen die Fähigkeiten der Gewerkschaften, ihre Arbeitsweisen an neue Wirtschaftssituationen anzupassen.

Abstract

The Namibian trade unions and their contribution to the development of Namibia, especially before independence (1920-1990) and during the first decade of independence (1990-2000), are the topic of this thesis. Namibia or former South West Africa respectively, is one of the sub-Saharan African countries which had to suffer the longest from colonial rule and oppression by the South African administration. As a result the black part of the population lived in serious poverty. Development, defined in this thesis as overcoming symptoms of poverty, was a condition whose attainment was related with a possible independence. Though, Independence and the following years didn't mean an improvement of the social conditions for the majority of the population. Due to the fact that an apparently functioning democracy with a multi-party system turned out to be a long lasting sole reign of the governing party, whose actions delayed progress in development. High unemployment and bad working conditions were one reason for the poverty in Namibia. Hence, the thesis acts on the assumption that particular trade unions have played an important part in generating better general living conditions and thereby development. On the basis of an analysis of the trade union movement, starting at the origins of the contract worker system, going on to their strong time on the verge of independence and finishing with their weak period during the first ten years of independence, it will be evaluated, if Namibian trade unions can affect development. Furthermore, the thesis reviews if trade unions succeeded in doing so to a greater extent before or after independence, and if they had changed political structures. For achieving the requested answers, activities and accomplishments of trade unions in these phases are contrasted with each other and evaluated under consideration of special criteria – the organisation of trade unions, workers' consciousness, strike action, organisation in exile, laws, social dialogue and contribution to the development of Namibia. As a result, it emerges that Namibian trade unions have contributed to the advancement of the social situation of the whole society and for this reason to the development of Namibia throughout their existence. Because of the broad support of the working class, they managed to do it better before independence than afterwards. The trade unions influence on political structures was generally insignificant and took place mainly in an indirect way. On the contrary, the skills of trade unions to adjust to new economic conditions must be emphasized.

