

Wilfried Schwetz, Donna McGuire & Crispen Chinguno

Warum sich Gewerkschaften um Mega-Sportevents kümmern sollten Gewerkschaftliche Organisierung im Umfeld der Fußballweltmeisterschaften 2006 in Deutschland und 2010 in Südafrika

In den letzten Jahrzehnten wurden internationale Sportveranstaltungen durch die Herausbildung einer Dreiecksbeziehung aus Sport, Medien und multinationalen Konzernen zu globalen Sportgroßereignissen, auch „Mega-Sportevents“ genannt. Derartige Mega-Events sind somit in sich selbst ein Ausdruck der Globalisierung und werfen Fragen hinsichtlich Handelspolitik, Migration sowie gewerkschaftlicher und sozialer Rechte von Beschäftigten und Bürgern auf. Sie bieten Gewerkschaften und soziale Bewegungen Raum, die Auswirkungen der neoliberalen Globalisierung breit zu thematisieren. Aber sie können auch eine Quelle für die Wiederherstellung gewerkschaftlicher Macht sein, indem sie Gewerkschaften die Gelegenheit geben, organisationelle Stärke aufzubauen und die Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und zivilgesellschaftlichen Gruppen zu intensivieren, national wie international.

Der folgende Artikel wird kurz die Entwicklung von Mega-Sportevents als großes Geschäft nachzeichnen und zeigen, wie sich Gewerkschaften und Zivilgesellschaft zunehmend darüber bewusst werden, welche Gefahren für Arbeitsbedingungen und Arbeiter- und Gewerkschaftsrechte von ihnen ausgehen, nicht nur in den Ausrichterländern und -städten, sondern in allen Ländern entlang der Wertschöpfungskette. Es folgt mit besonderem Blick auf die Fußballweltmeisterschaften 2006 in Deutschland und 2010 in Südafrika eine Beschreibung der gewerkschaftlichen Versuche, die Durchführung der Sportgroßveranstaltungen zu beeinflussen. Das Ziel ist, Felder möglicher gewerkschaftlicher Aktivitäten zu identifizieren, die geeignet sind, nachhaltige Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und gewerkschaftlicher Stärke zu erzielen, und zu untersuchen, inwieweit diese von Gewerkschaften aufgegriffen wurden. Die Analyse erfolgt auf Basis der internationalen akademischen Literatur zur Gewerkschaftserneuerung, auf die hier allerdings nicht weiter eingegangen werden kann.¹

Mega-Sportevents als *Big Business*

Über die letzten Jahrzehnte haben sich Sportveranstaltungen von eher nationalem Charakter zunehmend in völlig kommerzialisierte globale Mega-Sportevents verwandelt. Die bekanntesten sind die Olympischen Spiele und die FIFA-Fußballweltmeisterschaften; aber auch andere Sportveranstaltungen gewinnen zunehmend an Bedeutung wie die Pan-Amerikanischen Spiele, die Commonwealth-Spiele und die Rugby-Weltmeisterschaft.

Ein Mega-Sportevent kann beschrieben werden als eine geplante und einzigartige Darbietung mit hohem emotionalem Wert, sie eröffnet Geschäftsmöglichkeiten für Unternehmen in Form von Werbung und/oder Produktverkäufen. Solch ein Ereignis findet nicht einfach statt – es wird hergestellt. Um es kompatibel mit Geschäftsinteressen zu machen, muss der Sportwettbewerb „dramatisiert“ und „emotionalisiert“ werden, damit er für möglichst viele Zuschauer attraktiv ist (z.B. durch innovative Spielregeln, die Spannung erzeugen). Durch Medienpräsenz und Ökonomisierung (*Sponsoring*, *Merchandising*) wird er kommerzialisiert. Schließlich muss er professionalisiert werden, um einen hohen Standard des Veranstaltungsmanagements wie der sportlichen Präsentation zu garantieren (Schmidt 2006). Die Bedeutung der Massenmedien bei diesem Prozess kann gar nicht unterschätzt werden. Neue massenmediale Technologien wie das Satellitenfernsehen waren die treibenden Kräfte hinter der Kommerzialisierung und Transformation des Sports, indem ein globales Publikum für Ereignisse wie die Olympischen Spiele und die Fußballweltmeisterschaft geschaffen wurde (Horne & Manzenreiter 2006). Generell gilt: ohne Massenmedien kein Megaevent.

Im Zentrum dieses globalen Geschäfts stehen die Wettbewerbsveranstalter. Als Eigentümer der immer wertvolleren Markenrechte haben sie enorm vom Wachstum der Mega-Sportevents profitiert, am meisten das *International Olympic Committee* und die *Fédération Internationale de Football Association* (FIFA). Insbesondere der Verkauf von TV- und Sponsoringrechten brachte beiden Organisationen hohe Profite und entsprechende Vorteile für ihren Funktionärskörper im Sinne von Organisationswachstum, Einkommen und gesellschaftlicher Bedeutung ein (Horne & Manzenreiter 2006; Preuss 2004). Vor diesem Hintergrund haben John Horne und Wolfram Manzenreiter die Veranstalter von Mega-Sportevents bezeichnet als „zumeist undemokratische Organisationen mit oft anarchischer Entscheidungsfindung und einem Mangel an Transparenz“, die oftmals mehr „im Interesse globaler Akteure als lokaler Gemeinschaften“ operierten (Horne & Manzenreiter 2006: 18).

Gefahren und Gelegenheiten

Der globale Charakter von Mega-Sportevents und die große Rolle von multinationalen Konzernen als Zulieferer (im weitesten Sinne) und Sponsoren ist am augenfälligsten in der Sportbekleidungsindustrie, da die meisten Kleidungsstücke und andere Sport-Merchandising-Artikel heutzutage in Entwicklungsländern hergestellt werden, während die letzte Wertschöpfung in den Metropolen verbleibt. Aber auch das, was in den industrialisierten Gastgeberländern von Mega-Sportevents geschieht, ist von Bedeutung, denn dies gestaltet sich ebenfalls zunehmend global.

Die Diskussion über die Arbeitsbedingungen in der Sportbekleidungs- und Sportausrüstungsindustrie im Zusammenhang mit den Sportgroßveranstaltungen ist relativ jung und kam erst im Vorfeld der Olympischen Spiele 2004 in Athen auf. Diese markieren auch die ersten substantiellen Initiativen, die Arbeitsbedingungen in den Weltmarktfabriken und Schweißbuden (*Sweatshops*) zu verbessern. Seitdem wurden die Bemühungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen intensiviert, besonders zur Fußball-WM in Deutschland 2006 und zu den Olympischen Spielen in Peking 2008. Wesentlicher Akteur war dabei jeweils das Netzwerk *Fair Play* (<http://www.playfair2008.org/>), welches von der *Clean Clothes Campaign* (CCC), der *International Trade Union Confederation* und der *International Textile, Garment and Leather Worker's Federation* (ITGLWF) organisiert wird.

In den Ausrichterländern von Mega-Sportevents werden jeweils massive Investitionen in Sportstätten und andere Infrastruktur vorgenommen, normalerweise auch unter massiver Verwendung von Steuergeldern.² Die Aufträge für Bauten und Dienstleistungen werden zumeist an multinationale Konzerne vergeben, wobei wenig oder gar nicht auf die dortigen Arbeitsverhältnisse und -bedingungen geachtet wird. Sie sind oft durch *Subcontracting* und verschiedene Formen der prekären Beschäftigung charakterisiert. Gewerkschaften klagen seit langem über sich stetig verschlechternde Arbeitsbedingungen auf Großbaustellen; im Falle von Mega-Sportevents stellt sich noch das zusätzliche Problem, dass die Bauarbeiten unter rigiden Terminvorgaben stattfinden und es einen hohen öffentlichen Druck gibt, diese termingerecht fertigzustellen. Mit der Begründung der großen „nationalen Ehre“, die Spiele ausrichten zu dürfen, werden Bau-Gewerkschaften häufig unter Druck gesetzt, in Streikverzicht einzwilligen, oder werden als „unpatriotisch“ an den Pranger gestellt, wenn sie für bessere Arbeitsbedingungen kämpfen.

Neben der Bauindustrie profitieren weitere Industrie- und Dienstleistungen ganz wesentlich von Mega-Sportevents: Nahrungsmittel- und Getränkeindustrie (u.a. *Catering*), Hotel- und Gaststättengewerbe, Sicherheitsdienste,

Reinigungsfirmen usw. sowie Unternehmen aus diesen Branchen versuchen, ebenfalls Zulieferer für das Sportereignis zu werden. Die meisten sind Teil des größer werdenden Niedriglohn- und Gelegenheitsjobsektors.

Obwohl Mega-Sportevents eine ernstzunehmende Gefahr einer weiteren Verschlechterung von Arbeitsbedingungen und Gewerkschaftsrechten in vielen Feldern darstellen, bietet ihr Profil und die außergewöhnliche lange Vorlaufzeit dennoch auch Gelegenheiten, substantielle Verbesserungen durchzusetzen und die solidarischen Strukturen unter den Lohnabhängigen zu stärken.

Das Ziel: „Gewerkschafts-Spiele“

Trotz oder vielleicht auch gerade wegen des gegenwärtig schwierigen gewerkschaftlichen Umfeldes wäre es wichtig, dafür zu sorgen, dass Mega-Sportevents „Gewerkschafts-Spiele“ werden, welche in „Gewerkschafts-Städten“ stattfinden. Dies meint: Alle Arbeiten für ein Mega-Sportevent werden in gewerkschaftlich organisierter Weise unter dem Dach von Tarifverträgen ausgeführt.

Um dies Wirklichkeit werden zu lassen, bedarf es allerdings einer breiten Koalition zivilgesellschaftlicher Akteure, starker internationaler Solidarität und strategischer Planung. Dass dies keine Utopie ist, zeigen zwei erfolgreiche Beispiele, die diesem Ziel zumindest in den Gastgeberstädten relativ nahe gekommen sind: die Olympischen Spiele 1996 in Atlanta und 2000 in Sidney.

In Atlanta, Georgia (USA), erreichte eine breite und intensive gewerkschaftliche Kampagne, dass fast alle Arbeiten im Vorfeld und während der Spiele gemäß gewerkschaftlicher Standards – d.h. oberhalb der Bedingungen, die der „freie Markt“ geboten hätte – ausgeführt wurden. Dieses Ergebnis war zu Beginn alles andere als klar; es wurde vielmehr vor dem Hintergrund einer schwachen Position der Gewerkschaften und einer äußerst unternehmerfreundlichen Umgebung – die Spiele wurden hauptsächlich privat finanziert – erzielt. Diese Situation wurde teilweise durch den traditionell starken Aktivismus der Bürgerrechtsbewegung ausgeglichen, welche die Basis für Aktionen und gesellschaftlichen Koalitionen bot. In einer langwierigen Kampagne mit Protesten, Demonstrationen und anderen Interventionen, in denen die Arbeiter ihre Fähigkeit zur Störung des normalen Geschäftsablaufs in der Stadt demonstrierten, wurde als erster Schritt erreicht, dass alle Bauarbeiten für die Sportstätten zu Gewerkschaftsstandards erfolgen mussten. Diese Standards wurden dann Schritt für Schritt auf andere Sektoren übertragen, in denen gewerkschaftlich unorganisierte

Arbeit dominierte. Dies führte zu einem deutlichen Anstieg bei Löhnen und Arbeitsbedingungen. (Acuff 2008)

Auch die Olympischen Spiele 2000 in Sydney erreichten gute Ergebnisse in Richtung „Gewerkschafts-Spiele“. Zwischen Gewerkschaften und der Regierung wurde ein *Memorandum of Understanding* unterzeichnet und ein Set von Vereinbarungen ausgehandelt, in denen konkrete Lohnstandards und Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten festgelegt wurden. Anders als in Atlanta war dies eher das Ergebnis der guten politischen Beziehungen zwischen Gewerkschaften und der damaligen Labour-Regierung von New South Wales als von gewerkschaftlichen Aktionen. Dennoch wurde dieses Ergebnis nur aufgrund des Bewusstseins erzielt, dass es keinen „industriellen Frieden“ gäbe, wenn man nicht auf gewerkschaftlichen Forderungen einging. Die Gewerkschaften, insbesondere die Bauarbeitergewerkschaften, wurden als mächtig genug angesehen, die Vorbereitung der Olympischen Spiele empfindlich zu stören. Außerdem erkannten sowohl das lokale Organisationskomitee (*Local Organising Committee*) als auch die Regierung, dass sie die Kooperation der Gewerkschaften brauchten, um sicherzustellen, dass während der Spiele genügend Arbeitskräfte verfügbar sein würden. (Walker u.a. 1999)

Die FIFA-Weltmeisterschaften 2006 und 2010

Der folgende Teil nimmt konkrete gewerkschaftliche Aktivitäten in Zusammenhang mit den Fußball-Weltmeisterschaften 2006 in Deutschland und 2010 in Südafrika genauer in den Blick. Er verfolgt dabei das doppelte Ziel, erstens einen Überblick über die konkreten Aktivitäten zu geben und diese im Licht der internationalen Debatte zur Gewerkschafterneuerung zu bewerten. Zweitens soll er mögliche Felder für gewerkschaftliche Aktivitäten identifizieren, die potentiell geeignet sind, nachhaltige Verbesserungen bei Arbeitsbedingungen und gewerkschaftlicher Organisationsmacht zu erzielen.

Die FIFA (angesiedelt in Zürich, Schweiz) spielt bei der Ausrichtung der Fußball-Weltmeisterschaften selbst keine operative Rolle. Vielmehr überträgt sie die Aufgabe der Vorbereitung und Durchführung der Spiele dem nationalen Fußballverband desjenigen Landes, das den Bieterwettbewerb gewonnen hat. Allerdings behält sie die völlige Kontrolle über Lizenzen und TV-Rechte, welche sie über eigene Tochterfirmen oder globale Sportrechte-Agenturen vermarktet. Wie schon erwähnt, generieren der Verkauf von Sponsorenrchten und die diversen Lizenzen, insbesondere für TV-Rechte, enorme Einnahmen für die FIFA. Der nationale Fußballverband wiederum etabliert ein WM-Organisationskomitee, „World Cup Organising Committee“ oder

„Local Organising Committee“ (LOC) genannt, dessen Aufgabe es ist, die notwendige Infrastruktur zu bauen und die Spiele organisatorisch vorzubereiten und durchzuführen. Die FIFA gibt dem LOC dazu einen Zuschuss und das LOC erhält die Einnahmen aus dem Ticketverkauf.

Fußball-WM 2006 in Deutschland

Anders als in anderen Ländern waren die Gewerkschaften in Deutschland tief in Gesellschaft und Staat integriert. Hier ruhen die industriellen Beziehungen auf zwei Säulen: erstens auf der Sozialpartnerschaft zwischen Gewerkschaften und Unternehmern, die Tarifverträge für spezifische Industrien abschließen; zweitens auf den Mitbestimmungsrechten auf betrieblicher Ebene, in größeren Unternehmen auch durch Beschäftigtenvertreter im Aufsichtsrat. Der Staat greift nicht in die Tarifverhandlungen ein, das Grundgesetz garantiert die Koalitionsfreiheit und das Streikrecht.

Das System funktionierte recht gut, befindet sich aber nunmehr in Auflösung. Nach einer langen Zeit der Stabilität nach dem Zweiten Weltkrieg beklagen die Gewerkschaften, wie in vielen anderen Ländern der Welt, sinkende Mitgliederzahlen und das Wachstum gewerkschaftsfreier Zonen.³ Diese Entwicklung wurde verstärkt durch die Folgen des Anschlusses der DDR und der Zunahme dezentraler, innerbetrieblicher Verhandlungen (Gumbrell-McCormick & Hyman 2006). Sie spiegelt allerdings auch strukturelle Defizite in der Zusammensetzung der Mitgliedschaften innerhalb der Gewerkschaften wider, die weitgehend der Erwerbsbevölkerung der 1960er Jahre entspricht und deren strukturelle Veränderungen seitdem nicht nachvollzogen wurden. Angestellte, junge Leute, Migranten und Dienstleistungsbeschäftigte sind nur schwach oder überhaupt nicht organisiert.

Deutsche Unternehmer hatten bisher das System der Sozialpartnerschaft nicht nur als gegeben, sondern auch als Stärke („Produktivitätskoalition“) betrachtet. Heute jedoch sehen sie es unter dem Druck wachsender globaler Konkurrenz häufig als Hindernis für wirtschaftlichen Erfolg an. Infolgedessen nimmt die Feindseligkeit gegenüber Gewerkschaften zu. Dies zeigt sich in der wachsenden Zahl von Unternehmen, die den Arbeitgeberverbänden fernbleiben und außerhalb nationaler Strukturen über Tarife verhandeln (Deeg 2005). Die gewerkschaftliche Macht wurde weiterhin durch den Trend weg von der vertikalen Integration von Unternehmen und durch die fortwährenden Restrukturierungen großer Konzerne unterminiert, welche oftmals die traditionellen sektoralen und betrieblichen Verhandlungsorgane atomisierte, die so zentral für die Verhandlungsmacht der deutschen Gewerkschaften gewesen waren (Doellgast & Greer 2007: 58-59).

Die Sportbekleidungsindustrie

Die Arbeitsbedingungen in der Sportbekleidungsindustrie stellten ein wichtiges Thema im Vorfeld der Fußball-WM 2006 dar, der Grad der gewerkschaftlichen Aktivitäten in Deutschland muss aber im Kontext der nur noch geringen Bedeutung der hiesigen Textilindustrie und der Besonderheiten der gewerkschaftlichen Organisierung in diesem Sektor gesehen werden. Eine Reihe von Fusionen führte zu dem Beitritt der relativ kleinen *IG Textil und Bekleidung* zur *IG Metall* (IGM), während die Beschäftigten der beiden führenden deutschen Sportbekleidungs-Multis, *adidas* und *Puma*, von der *IG Bergbau, Chemie, Energie* (IG BCE) organisiert werden.⁴

Gewerkschaftliche Aktionen in der Sportbekleidungsindustrie wurden meist in Zusammenarbeit mit der *Kampagne für saubere Kleidung*, des deutschen Ablegers der internationalen CCC, einer Koalition von 20 vorwiegend religiös orientierter Organisationen, durchgeführt. Von gewerkschaftlicher Seite sind die IGM, die *Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft* (ver.di) und das *DGB Bildungswerk* Mitglieder der Kampagne, nicht aber die IG BCE. Diese Gewerkschaft arbeitet üblicherweise nicht mit NGOs zusammen; ihr sozialpartnerschaftlicher Charakter und ihre Orientierung auf Co-Management beschränken Reichweite und Effizienz von Aktivitäten gegen die beiden großen deutschen Sportbekleidungskonzerne. Dies hat Bedeutung, weil *adidas* nicht nur ein führendes Sportbekleidungsunternehmen, sondern auch seit langem ein Hauptsponsor der FIFA ist.

Die CCC-Mitglieder *Christliche Initiative Romero* (CIR), *Inkota Netzwerk* (Inkota) und *Vamos* arbeiten kontinuierlich am Sportbekleidungsthema und gehen die Sportbekleidungskonzerne an. Ihr Ziel ist, diese Unternehmen für Verletzungen von Arbeiterrechten und schlechten Arbeitsbedingungen in den Zulieferfabriken verantwortlich zu machen und sie zur Veränderung ihrer Geschäftspraktiken zu veranlassen. Hauptsächliche Aktionsform ist der Versand von Protestpostkarten und -Emails; der Schwerpunkt liegt dabei auf der Beeinflussung der Konsumenten, verstärkt durch Medienberichterstattung oder, im Fall von *Vamos*, auf der Entwicklung von Lehrmaterial und der Aufforderung an Sportvereine und Schulen, sich im Kampf für faire Arbeitsbedingungen in der Sportbekleidungsindustrie zu engagieren. Die CCC ist präsent auf den Aktionärsversammlungen und versucht, durch Verhandlungen mit den Konzernen Verbesserungen zu erreichen und auf die Sportveranstalter sowie die FIFA Druck auszuüben, damit diese sich für bessere Arbeitsbedingungen einsetzen. Die Erfolge sind bisher allerdings bescheiden, wie die Berichte auf den Internetseiten der Initiativen (<http://www.inkota.de/>, <http://www.ci-romero.de/>, <http://www.vamos-muenster.de/>) zeigen (CIR 2007; Inkota 2008).

Die Rolle der Gewerkschaften in der CCC-Koalition bestand hauptsächlich in technischer Unterstützung durch die Bereitstellung von Bildungs- und Organisationsinfrastruktur sowie in der Bewusstseinsbildung und Aufklärung ihrer Mitglieder über die Situation in der globalen Sportbekleidungsindustrie (IGM 2008a und 2008b; DGB-Bildungswerk 2007).

Auseinandersetzungen im Einzelhandel – Produzenten und Verkäufer zusammenbringen

Ver.di handelte im Vorfeld der WM hauptsächlich als gewerkschaftliche Vertretung der Einzelhandelsbeschäftigten. Innerhalb der CCC stellte ver.di Kontakte zwischen Solidaritätsgruppen, wie CIR und Inkota, sowie Beschäftigten und Betriebsräten im Einzelhandel her, so zu Karstadt-Quelle, das exklusiv die *Merchandising*-Artikel zur WM vertrieb. Ferner hielt ver.di 2006 einen großen Kongress mit der CCC zu den Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie ab, der die verschiedenen Akteure entlang der Lieferkette zusammenbrachte (Produzenten, Einzelhandel, Gewerkschaft, Konsumenten) (ver.di 2008a; CIR 2007). Dieses – auch vom CCC-Mitglied *transnational information exchange Germany* verfolgt – Konzept, die Produzenten und Verkäufer miteinander in Verbindung zu bringen, scheint noch viel Potenzial zu bergen, denn es führt zu einem weiteren Problem, mit dem ver.di zu kämpfen hat, den schlechten Arbeitsbedingungen im Einzelhandel, und verbindet es mit denen in der globalen Textilindustrie.

Das andere im Vorfeld der WM für ver.di wichtige Thema war der Widerstand gegen die weitere Liberalisierung der Ladenöffnungszeiten. Diese waren bereits seit zwei Jahrzehnten Ziel von Deregulierungen in Deutschland: durch schrittweise Verlängerung der Öffnungszeiten und Ausweitung von Ausnahmen, welche das Ladenöffnungsgesetz als Schutz für Beschäftigte und ihre Familien schwächten. War es bereits anlässlich des *FIFA-Conferation Cups 2005* zu ersten Attacken gegen die restlichen Beschränkungen gekommen, wurden zur WM weitere Schritte hin zu dem Ziel unternommen, alle Regulierungen abzuschaffen. Ein solcher Schritt war die Übertragung der gesetzgeberischen Kompetenz zur Ladenöffnung auf die Bundesländer im Rahmen der Föderalismusreform. Trotz aller Anstrengungen seitens ver.di zur Verhinderung weiterer Deregulierung war der Erfolg begrenzt. Drohungen von massivem Arbeitsplatzabbau bei Verweigerung längerer Öffnungszeiten, aber auch eine gewisse Akzeptanz der Arbeitgeberargumente bei den Beschäftigten hatten ihre Wirkung nicht verfehlt (ver.di 2008a).

Die Sicherheitsindustrie

Die WM erzeugte eine hohe Nachfrage nach Sicherheitspersonal. Ver.di hat dieses Thema aufgegriffen und Aktivitäten entfaltet. Schon seit einiger Zeit hatte die Gewerkschaft in Hamburg eine Organisierungskampagne in Zusammenarbeit mit der Dienstleistungsinternationale *Union Network International – Property Services* (UNI) und der US-Gewerkschaft *Service Employees International Union* in der Sicherheitsindustrie begonnen.

Einer der großen Spieler in der globalen Sicherheitsindustrie ist *Securitas*, ein multinationaler Konzern mit Hauptsitz in Schweden. Als es um die Beauftragung von Securitas mit der Bewachung aller WM-Stätten (einschließlich Stadien, Hotels und *Public-Viewing*-Plätzen) ging, hat ver.di das WM-Thema in die Verhandlungen mit dem Arbeitgeberverband und dem Securitas-Management integriert. Ferner brachte die Gewerkschaft es bei allen öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen und Medienauftritten zur Sprache, beispielsweise bei einer Pressekonferenz, die hohe öffentliche Aufmerksamkeit erzielte, weil sich das Sicherheitspersonal hinter Theatermasken verbarg. Die schlechten Arbeitsbedingungen, die langen Arbeitszeiten und die schlechte Bezahlung wurden hervorgehoben. Zudem könne überarbeitetes Personal nur schwer für Sicherheit sorgen. Nach Einschätzung des verantwortlichen ver.di-Sekretärs erwies sich das WM-Thema als sehr bedeutend für die Erreichung eines neuen Tarifvertrages (ver.di 2008b).

Bauindustrie – *Business as usual*

Bei Mega-Sportevents ist die Bauindustrie eine der am stärksten involvierten Branchen. Die Dimension der Bauarbeiten, hohe finanzielle Aufwendungen und strikte Terminvorgaben üben einen großen Druck auf Arbeitsbedingungen und Löhne aus; auf den Baustellen wird routinemäßig eine hohe Zahl von Migranten beschäftigt. Nachdem Deutschland den Zuschlag für die WM 2006 erhalten hatte, wurden die meisten Fußballstadien umgebaut oder aufgewertet, um die von der FIFA verlangten Standards zu erfüllen.

Nach Aussage des verantwortlichen Gewerkschaftssekretärs der *Industriegewerkschaft Bau* (IG BAU 2008) wurden jedoch keine speziellen Anstrengungen unternommen, die ausführenden Bauunternehmen anzugehen oder auf den Baustellen planmäßig Mitglieder zu organisieren. Zudem wurden keine Kontakte mit dem Organisationskomitee aufgenommen, um gute Standards bei den Arbeitsbedingungen in die Bauaufträge aufzunehmen. Die IG BAU agierte erst, wenn Probleme auf den Baustellen auftraten. Zumeist handelte es sich darum, dass Beschäftigte von Subunternehmern betrogen

oder ausgebeutet wurden. In solchen Fällen wurde der Generalunternehmer für den Missbrauch von Arbeitern durch ihre Subunternehmer verantwortlich gemacht, und die Gewerkschaft versuchte, die Begleichung der ausstehenden Löhne für die Betroffenen durchzusetzen oder zu erreichen, dass die ungerechten Arbeitsbedingungen abgestellt wurden. Somit waren nach Meinung des Gewerkschaftssekretärs die Aktivitäten der IG BAU eher eine Reaktion auf bestehende Probleme als ein Resultat strategischer Planung.

Allerdings war die Zeit vor der WM für die IG BAU von der tiefen Krise der Bauindustrie geprägt. Außerdem war die Gewerkschaft nicht auf strategische Aktionen vorbereitet. Es fehlte an der notwendigen organisatorischen Struktur und genügend Personal. Die IG BAU war noch traditionell auf die Organisierung von einzelnen Bauunternehmen, nicht auf die Nutzung eines breiten strategischen Ansatzes ausgerichtet, der Druck auf die Auftraggeber von Bauleistungen hätte ausüben können. (IG BAU 2008)

Gastronomie und Lebensmittelindustrie

Die Hauptaktivität der Gewerkschaft *Nahrung Genuss Gaststätten* (NGG) bestand in einer groß angelegten Imagekampagne mit dem Titel „Wir arbeiten, damit die ganze Welt feiern kann“. Diese Kampagne, gestartet im April 2006, fußte auf einer breiten Plakatserie zu den Leistungen der Beschäftigten im Gastronomiegewerbe während des Fußballereignisses. Dazu gab es eine Telefon-Hotline, bei der sich Beschäftigte über ihre Rechte und über die bestehenden tariflichen Regelungen informieren konnten. Mit der Plakatserie sollte auch die Forderung nach einer Mindestlohngesetzgebung in Deutschland unterstützt und Druck auf den Arbeitgeberverband ausgeübt werden, einen neuen Tarifvertrag auszuhandeln (NGG 2007).

Das Organisierungspotenzial während der WM wurde als gering eingestuft. Die NGG versuchte lediglich, die Tarifverträge in den Betrieben durchzusetzen, in denen sie bereits über Mitglieder verfügte. Sie unternahm aber keine spezifischen Organisationsanstrengungen und versuchte auch nicht, auf das Organisationskomitee oder die FIFA Druck auszuüben, damit die beauftragten großen Hotelketten und *Caterer* gute Arbeitsbedingungen garantierten. Das Potenzial für eine öffentliche Skandalisierung schlechter Arbeitsbedingungen bei WM-Vertragspartnern wäre durchaus vorhanden gewesen. Allerdings errang die NGG einige wichtige Erfolge bei der Aushandlung neuer Tarifverträge, insbesondere mit dem FIFA-Sponsor Coca Cola (NGG 2007). Das andere mögliche Ziel für gewerkschaftliche Aktionen: McDonalds, zweiter FIFA-Sponsor aus dem NGG Organisationsbereich, wurde jedoch nicht angegangen.

Der DGB

Als gewerkschaftlicher Dachverband sah der DGB sich veranlasst, Werbung für Multikulturalität zu machen und gegen xenophobe und nationalistische Verhaltensweisen während des nationalen Großereignisses Fußball-WM anzugehen. Er entwickelte verschiedene Aktionsvorschläge und sprach sie mit dem Bundesinnenministerium ab (DGB 2008). Der Schwerpunkt der Aktivitäten bestand jedoch in der Information der von der WM am meisten betroffenen Beschäftigten über ihr Rechte (Reinigung, Sicherheit, Gastronomie usw.).

Weder der DGB noch die angeschlossenen Einzelgewerkschaften formulierten Forderungen hinsichtlich der Arbeitsstandards, die von Vertragspartnern der FIFA oder des Organisationskomitees zu garantieren seien. Solche Forderungen, so die generelle Einschätzung, könnten nicht aufrechterhalten oder durchgesetzt werden. Vielmehr könne man öffentlich als Nörgler und Spielverderber denunziert und zu einem peinlichen Rückzieher gezwungen werden. Anders als bei den Olympischen Spielen in Australien stellte der DGB keine Forderungen nach Tarifverträgen und Gewerkschaftsrechten. Auch sahen die Einzelgewerkschaften keine erfolgversprechende Gelegenheit zur Mitgliederwerbung, vor allem in Sektoren mit geringem Organisationsgrad (DGB 2007 und 2008).

Fußball-WM 2010 in Südafrika

Hatten die deutschen Gewerkschaften keine strategischen Versuche unternommen, die Arbeitsstandards für die Beschäftigten vor und während der WM zu beeinflussen, ist es interessant, der Frage nachzugehen, welche gewerkschaftlichen Aktivitäten nun in Südafrika gestartet wurden. Es ist zwar noch zu früh, eine umfassende Bewertung vorzunehmen, es gibt aber Anzeichen, dass zumindest auf einigen Gebieten Fortschritte darin erzielt wurden, das Turnier als strategischen Hebel für nachhaltige Verbesserungen zu nutzen. Dies gilt besonders für den *Congress of South African Trade Unions* (COSATU), der wichtigsten Gewerkschaftsföderation vor allem in der Bau- und Sicherheitsindustrie.

Der gewerkschaftliche Kontext in Südafrika

Die Geschichte Südafrikas hat gravierende Ungleichheiten bei der Verteilung von Wohlstand hervorgebracht, sodass das Land heute eine der entlang ethnischer, sozialer, rassischer und sprachlicher Grenzen am tiefsten gespaltenen

Gesellschaften der Welt ist. Sie hat außerdem einen gespaltenen Arbeitsmarkt mit unterschiedlichen Rechten und Privilegien hinterlassen, der trotz des Endes der Apartheid fortbesteht (Webster & Von Holdt 2005). War die Trennlinie während der Apartheid in Südafrika die zwischen Schwarz und Weiß, verläuft sie heute zwischen den privilegierten Arbeitern der Kernzone und denjenigen der Peripherie mit vorwiegend prekären Arbeitsverhältnissen. Das Erbe der Apartheid beeinflusst deshalb immer noch die industriellen Beziehungen von Südafrika.

Während sich die Arbeiterbewegung im globalen Maßstab in den letzten Jahrzehnten im Niedergang befand, ist sie in Südafrika immer noch relativ stark (Pillay 2008). Gewerkschaften in Südafrika repräsentieren über drei Mio. der formal beschäftigten Arbeitsbevölkerung, was 34 % bzw., ohne Berücksichtigung des landwirtschaftlichen und häuslichen Sektors, bis zu 64 % ausmacht. Allerdings haben die Gewerkschaften die Riesenaufgabe vor sich, die unorganisierten Arbeiter zu organisieren, die die Mehrheit darstellen.

In Südafrika war die Arbeiterbewegung sehr aktiv und ideenreich an den sozialen Kämpfen für Befreiung, Demokratie und Gerechtigkeit beteiligt. Dabei nahm sie ein breites politisches Mandat war und brachte auch Probleme jenseits von Arbeitsplatzfragen zur Sprache (Beckman u.a. 2010). Ein solcher Ansatz wird oft als „sozial movement unionism“ („Gewerkschaft als soziale Bewegung“) bezeichnet. Er wurde eine Art Markenzeichen der südafrikanischen Arbeiterbewegung. Diese Form der Gewerkschaftsarbeit gründet auf der Überzeugung, dass Arbeiterkämpfe am Arbeitsplatz aufs Engste mit breiteren gesellschaftlichen Fragen verbunden sind.

Die Allianz zwischen Gewerkschaften und politischen Parteien reicht bis in die frühesten Kämpfe gegen die Apartheid zurück. 1991 schlossen, kurz nach dessen Wiedezulassung, der *African National Congress* (ANC), der COSATU, wichtigste Gewerkschaftsföderation⁵, sowie die *South African Communist Party* ein Bündnis, das die soziale und politische Landschaft Südafrikas in den letzten 16 Jahren entscheidend beeinflusste. Dieses Bündnis ist in letzter Zeit unter Druck geraten, zum Teil, weil die Regierung unter Thabo Mbeki das *Reconstruction and Development Programme* (RDP), ein keynsianisches Entwicklungsmodell, durch marktorientierte Strategien ersetzt hat. Dies widersprach den Erwartungen der Arbeiterschaft, die das RDP als einen Schlüsselerfolg der neuen Nach-Apartheid-Regierung angesehen hatte, da es zum Vorteil der Arbeiter und der Armen wirkte.

Als Reaktion auf diese Entwicklung hat der COSATU die Allianz allerdings nicht verlassen und eine oppositionelle Partei gegründet, sondern stattdessen dafür gekämpft, die dominierende Kraft in der Allianz zu werden.

Die Wahl des vom COSATU unterstützten Jacob Zuma zum neuen ANC-Präsidenten und anschließend zum südafrikanischen Präsidenten markiert eine neue Phase in dieser Auseinandersetzung. Es gibt hohe Erwartungen an die neue Regierung, eine arbeiterfreundliche Politik umzusetzen. Allerdings gehen die Auseinandersetzungen um die Kontrolle des ANC weiter und zzt. ist noch nicht auszumachen, wer die Oberhand behalten wird.

Während der COSATU und die Arbeiterbewegung allgemein in der politischen Arena sehr stark geworden sind, kann man das nicht von der betrieblichen Ebene sagen. Die neoliberale Globalisierung hat zu einer Ausweitung der prekären Beschäftigung geführt, doch der COSATU wie die ganze Arbeiterbewegung haben trotz vieler gegenteiliger Beschlüsse wenig getan, diese Gruppe der Beschäftigten zu organisieren (Kenny & Webster 1999). Dies lässt die Frage aufkommen, ob der COSATU wirklich noch eine Gewerkschaft mit dem Charakter einer sozialen Bewegung ist. Es scheint, dass südafrikanische Gewerkschaften, einschließlich des COSATU, sich von der Tradition als sozialer Bewegung verabschiedet und ein institutionalisiertes, korporatistisches Gewerkschaftsmodell übernommen haben. Dies hat Arbeiter in prekären Beschäftigungsverhältnissen, die heutzutage die Mehrheit der Arbeiterschaft ausmachen, von ihnen entfremdet.

Gewerkschaftliches Engagement zur WM

Die Verbindung der Arbeiterbewegung zur Fußball-WM reicht bis in den frühen Bieterprozess zurück. Die Gewerkschaften standen hinter der Bewerbung um die Weltmeisterschaft. Sie betrachteten die Spiele als ein Schlüsselprojekt, Südafrika und den ganzen afrikanischen Kontinent der Weltöffentlichkeit positiv zu präsentieren, und hofften, das Turnier werde neue Arbeitsplätze und mehr Wohlstand bringen.

Auf seinem 9. Gewerkschaftskongress 2006 beschloss der COSATU „dafür zu kämpfen, dass die Fußball-WM 2010 einen entwicklungsorientierten Fokus hat und als Katalysator für die Erreichung der weitergehenden Ziele von Gleichheit und Entwicklung agiert“ (COSATU 2006), und sich für den Abschluss eines Rahmenabkommens (*2010 FIFA World Cup Framework Agreement*) unter dem Dach des *National Economic Development and Labour Council* (NEDLAC), einer trilateralen Institution (Arbeit, Kapital, Politik) zur Verhandlung von Rahmenabkommen zu Arbeitsfragen, einzusetzen. Dieses Abkommen sollte konkrete Bestimmungen über eine Vielzahl einzuhaltender Punkte bei der Umsetzung der Weltmeisterschaft enthalten: lokale Auftragsvergabe, Schaffung von Arbeitsplätzen, nachhaltige Infrastrukturverbesserung, die Formulierung bindender Arbeitsstandards in allen

Verträgen mit Zulieferern und Auftragnehmern einschließlich der Rechte auf Koalitionsfreiheit und Kollektivverhandlungen und deren Einhaltung, die Förderung der *Black Economic Empowerment*, Zugang von kleinen Kollektiven zu Zulieferverträgen sowie die Vorhaltung von verbilligten Eintrittskarten für Arbeiter, Arme und Landbevölkerung. Der COSATU betrachtete die WM auch als eine Gelegenheit, die Qualität des südafrikanischen Fußballs selbst zu heben und die Interessen des Südafrikanischen Fußballverbandes *South African Football Player's Union* voranzubringen (COSATU 2006).

Als Teil seiner Strategie, den Einfluss der Arbeiterbewegung auf die Auftragsvergabe und die Entscheidungsfindung sicherzustellen, strebte der COSATU nach einem Sitz im WM-Organisationskomitee. Ursprünglich war dies nicht vorgesehen, aber nach der Drohung, die Gewerkschaftsmitglieder dafür zu mobilisieren „solange in Massen an den LOC-Treffen teilzunehmen, bis es akzeptiert hat, dass Arbeit ein bedeutender Akteur ist“ (News24.com 2006), wurde dem Generalsekretär des COSATU ein Sitz im Organisationskomitee zugestanden. Theoretisch hätte dies den südafrikanischen Gewerkschaften bessere Möglichkeiten eröffnen sollen, Forderungen hinsichtlich Arbeitsstandards bei der Auftragsvergabe zu formulieren und voranzubringen. In der Praxis jedoch konnte es anscheinend nicht erreicht werden. Die Gewerkschaften haben die Aufnahme von Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern über ein Rahmenabkommen heftig eingefordert, aber anders als bei den Olympischen Spielen in Sidney gelang es ihnen bisher nicht, ein übergreifendes Abkommen über die Arbeitsbedingungen in WM-Projekten und Spielstätten abzuschließen.

Die Bauindustrie – das Hauptaugenmerk

Der Boom, der durch den Bau der WM-Spielstätten und der nötigen Infrastruktur ausgelöst wurde, bot den Bau-Gewerkschaften auf den ersten Blick eine Gelegenheit, die Entwicklung zu beeinflussen. Die Arbeiter hegten hohe Erwartungen, von den WM-Vorbereitungen zu profitieren. Den Bau-Gewerkschaften mangelte es jedoch an der notwendigen Einigkeit und an organisatorischer Kapazität, denn die Bauindustrie ist gekennzeichnet durch eine fragmentierte Gewerkschaftslandschaft und einen geringen Organisationsgrad: Mit 10,5 % wird er nur noch unterboten von der Landwirtschaft und dem häuslichen Sektor. Dies hat seine Ursache in der starken Fragmentierung der Bauarbeiterschaft in eine relativ kleine Kernbelegschaft aus Facharbeitern mit unbefristeten Arbeitsverträgen und der Mehrheit der zumeist ungelernten Arbeiter mit befristeten Verträgen (Roskam &

Chinguno 2009: 12-14). Gewerkschaftlich organisiert sind zumeist nur die Kernbelegschaften, die üblicherweise von den Generalunternehmern beschäftigt werden. Außerdem ist die Gewerkschaftslandschaft der Branche mit fünf Gewerkschaften selbst fragmentiert, die zu drei verschiedenen Gewerkschaftsföderationen gehören. Drei Viertel der auf den Baustellen beschäftigten Arbeiter sind von Leiharbeitsagenturen (*labour brokers*) auf Basis von Zeitverträgen beschäftigt, ein großer und wachsender Teil davon Migranten (Donnelly 2009).

Dass es dennoch zu weitverbreiteten Mobilisierungen und Streikaktionen auf den WM-Baustellen kam, kann zu einem Teil den Aktionen der gewerkschaftlich unorganisierten Arbeiter und zu einem anderen auf die extensive Unterstützung der Internationalen Bauarbeiterföderation, der *Building and Woodworkers International* (BWI), zurückgeführt werden. Die BWI entschied 2007, in Zusammenarbeit mit den südafrikanischen Gewerkschaften und der Unterstützung verschiedener internationaler Alliierten, die WM-Bauprojekte als Plattform zur Erhöhung des gewerkschaftlichen Organisationsgrades und für eine Kampagne für würdige Arbeitsbedingungen (*decent work*) in der Bauindustrie zu nutzen (Cottle 2007). Die Kampagne brachte die drei wichtigsten Bau-Gewerkschaften zusammen, die zwar alle in der BWI Mitglied sind, aber zu unterschiedlichen Gewerkschaftsföderationen in Südafrika gehören und verschiedene Geschichten und Kulturen haben. Die Kampagne zielte in erster Linie darauf, „moralische“ Argumente für die Mobilisierung von Fußballfans weltweit zu nutzen, um dadurch indirekt Druck auf FIFA, südafrikanische Regierung und Bauunternehmen auszuüben und die Löhne und Arbeitsbedingungen auf den WM-Baustellen zu verbessern. Die BWI benutzte auch das Element der strategischen Recherche, um die intensive Ausbeutung im Bausektor hervorzuheben, beispielsweise indem die Einkommen des Top-Managements denen der unteren Einkommensgruppen der Bauarbeiter entgegengesetzt wurden. Dadurch wollte sie öffentliche Unterstützung für gewerkschaftliche Aktionen gewinnen. Gekämpft wurde auch gegen die Praxis der exzessiven Nutzung von Leiharbeit, indem aufgezeigt wurde, was dies für das Leben der Bauarbeiter bedeutet. Dadurch änderte sich der Blick auf diese Form der Beschäftigung. Dies führte zu den gegenwärtigen Überlegungen des südafrikanischen Arbeitsministers, die Leiharbeit abzuschaffen.

Im Juli 2009 kam es mit Streiks in allen WM-Stadien und den anderen WM-Bauprojekten zu den größten Arbeitskämpfen, die jemals in der Bauindustrie Südafrikas stattgefunden. Die meisten dieser Kämpfe wurden von gewerkschaftlich unorganisierten Arbeitern mit Zeitverträgen begonnen. Den Gewerkschaften gelang es jedoch, die Forderungen der Streikenden

aufzugreifen und den Zeitdruck für die Fertigstellung der Bauten zu nutzen, um die Unternehmen zu Verhandlungen zu zwingen, die zu Lohnerhöhungen für die gesamte Bauindustrie führten. Sogar der Arbeitsminister und das WM-Organisationskomitee konnten dazu gebracht werden, sich für eine Lösung der Konflikte einzusetzen. Den Streiks wurde eine große mediale Aufmerksamkeit zuteil. Als es den Gewerkschaften gelang, ihre Positionen im Rahmen ihrer „Decent Work Towards and Beyond 2010“-Kampagne zu artikulieren, erfuhren ihre Streikaktionen eine unerwartete öffentliche Unterstützung. Zusätzlich kam es zu vielen kleinen Verbesserungen auf den einzelnen Baustellen, z.B. zur Übernahme von Fahrtkosten zu den Baustellen und zusätzlichen Prämien (BWI 2009: 21-23).

Im Rahmen der Kampagne wurde die FIFA aufgefordert, Verantwortung für die Arbeitsbedingungen in den WM-Stätten zu übernehmen. BWI sowie Gewerkschaften aus der Schweiz und Südafrika bearbeiteten die FIFA dazu auf internationaler Ebene. Bei einem Treffen in Zürich verpflichtete sich FIFA-Präsident Joseph Blatter, das Thema bei der südafrikanischen Regierung und dem WM-Organisationskomitee vorzutragen und die Gewerkschaften an den offiziellen Inspektionen der Sportstätten teilnehmen zu lassen. Obwohl der COSATU selbst im lokalen Organisationskomitee vertreten ist, hatte es offenbar bis dahin keinen Anlass gesehen, sich um die Arbeitsbedingungen der Bauarbeiter zu kümmern, und dies damit begründet, es sei nur der Auftraggeber, nicht der Arbeitgeber. Außerdem bedurfte es weiterer Anstrengungen, insbesondere medialer Art, dass die FIFA ihr Versprechen, die Gewerkschaften an den Baustelleninspektionen zu beteiligen, auch erfüllte. Die FIFA will zudem 40.000 Eintrittskarten für die Bauarbeiter der WM-Baustellen zur Verfügung stellen. Wie diese verteilt werden sollen, ist bis heute jedoch unklar geblieben. Angesichts der hohen Fluktuation unter den Bauarbeitern und der oft nur kurzfristigen Beschäftigung ist nur schwer vorzustellen, wie „alle“ Arbeiter davon profitieren können sollen. Dennoch sehen die Gewerkschaften in dieser Selbstverpflichtung der FIFA einen signifikanten Erfolg. Denn er stellt einen Präzedenzfall dar, den die FIFA in der Zukunft nicht so ohne weiteres wieder zurücknehmen kann.⁶

Die Sicherheitsindustrie

Südafrika wird als ein Land mit den höchsten Sicherheitsrisiken in der Welt betrachtet. Aus diesem Grund ist die private Sicherheitsindustrie einer der am schnellsten wachsenden Wirtschaftszweige und „Sicherheit“ während der Weltmeisterschaft ein sehr großes Geschäft.

Gewerkschaften in dieser Branche haben sich sehr bemüht, gute Arbeitsbedingungen im Ausschreibungsverfahren für die WM festzuschreiben. 2006 hatte die wichtigste Gewerkschaft des Wirtschaftszweigs, die *South Africa Transport and Allied Workers Union* (SATAWU), den Südafrikanischen Fußballverband *South African Football Association* aufgefordert, aufgrund der schlechten Arbeitsbedingungen keine Verträge mit dem globalen Sicherheitskonzern *Group 4 Securicor* (G4S) abzuschließen. SATAWU und die internationale Gewerkschaftsföderation UNI skandalisierten die hohen Gewinnmargen des Unternehmens und hoben dabei die schlechten Konditionen der Beschäftigten hervor. Im April 2007 fuhr ein Rechercheteam von Gewerkschaftern aus verschiedenen Ländern nach Südafrika, Malawi und Mosambik, um Fakten über die Beschäftigungspraktiken dieses Sicherheitsmultis zu sammeln. Es befragte dazu G4S-Arbeiter, ihre Familien, Gewerkschafter und Regierungsvertreter. Dabei fanden sich ernsthafte Verletzungen der nationalen Arbeitsgesetze und ein eklatanter Rassismus (UNI Property Service 2007a). Eine aus dem Team heraus entsandte Delegation sollte das FIFA-Organisationskomitee auffordern, nur solche Unternehmen für WM-Sicherheitsdienstleistungen zu berücksichtigen, die die Menschenrechte respektierten (UNI Property Service 2007a und 2007b). Die Aktivitäten von UNI auf dem Gebiet der WM waren Teil einer breit angelegten Anstrengung, mit G4S ein globales Abkommen zu erreichen. Die inzwischen erreichte Übereinkunft verpflichtet G4S, auskömmliche Löhne (*living wages*) zu zahlen, Sozialleistungen zu gewähren und das Recht auf Bildung einer Gewerkschaft anzuerkennen. Allerdings ist die reale Durchsetzbarkeit dieser Regelungen im südafrikanischen Kontext offen, da das Abkommen nationalem Arbeitsrecht widerspricht.

Bekleidungsindustrie

In der Textil- und Sportbekleidungsindustrie hat es bisher wenig gewerkschaftliche Aktivitäten gegeben. Die südafrikanische Textilarbeitergewerkschaft *Southern African Clothing and Textile Workers Union* (SACTWU) hat ein Abkommen mit dem LOC abgeschlossen, welches sicherstellt, dass alle in Südafrika unter FIFA-Label hergestellte Sportbekleidung im Einklang mit dem geltenden Tarifvertrag steht und dass alle Produzenten Mitglied im Verhandlungskomitee der Textilindustrie sind. Allerdings wird die absolute Mehrzahl der für die WM produzierten Sportbekleidung außerhalb Südafrikas in zumeist südostasiatischen Weltmarktfabriken und Schweißbuden produziert. Die ITGLWF forderte ihrerseits die FIFA und das LOC auf bekanntzugeben, woher die Bekleidung für die Fußball-WM kommen

wird (Business Day 2009). Als Teil der *Proudly South African Campaign* hat die SACTWU inländische Einzelhändler gedrängt, in ein Abkommen über lokalen Einkauf (*buy local*) einzuwilligen und alle Textilien mit einem Kennzeichen über ihre Herkunft zu versehen. Es bleibt abzuwarten, ob Gewerkschaften im unmittelbaren Vorfeld der WM zu diesem Thema weitere Aktivitäten entfalten werden.

Einbeziehung des informellen Sektors

Gewerkschaften in Südafrika haben auch einen Prozess gestartet, sich zusammen mit sozialen Bewegungen und NGOs im informellen Sektor zu engagieren. Dies geschieht im Rahmen der Kampagne von *StreetNet International* (<http://www.streetnet.org.za>): *World Class Cities for All*. Diese Kampagne hat das Ziel, die Folgen der WM für Straßenhändler und Arme, z.B. durch Vertreibung von ihren üblichen Standplätzen oder durch die Beseitigung von informellen Siedlungen (sog. *slum clearance*), sichtbar zu machen. Üblicherweise werden im Vorfeld von Mega-Sportevents solche „Reinigungsmaßnahmen“ durchgeführt, um der Welt ein perfektes Bild des Gastgeberlandes und seiner Städte vorzuführen. Im Fall der WM 2010 mussten bereits viele Straßenhändler feststellen, dass sie, anstatt von der WM zu profitieren, größte Schwierigkeiten haben werden, sich ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Denn die FIFA-Bestimmungen zum Schutz der FIFA-Markenrechte – bzw. derjenigen Firmen, die sich diese Markenrechte für viel Geld gesichert haben – legen den Möglichkeiten des Verkaufs von *Merchandising*-Artikeln, der Benutzung von Logos und der Benutzung städtischen Raums für Straßenhandel allergrößte Einschränkungen auf (Daya 2008: 24f). Die Kampagnenpartner versuchten daher, die Stadtregierungen der Spielorte dazu zu bewegen, diese restriktiven Regeln und Einschränkungen zu kritisieren und das LOC zu bewegen, das auch vom Netzwerk geforderte oben genannte *NEDLAC 2010 Framework Agreement* zu implementieren (StreetNet 2009).

Unterschiede in den Gewerkschaftsstrategien – ein Schritt voran!?

Der augenfälligste Unterschied zwischen Südafrika und Deutschland ist, dass der COSATU als größte Gewerkschaftsföderation versuchte, sich in strategischer Weise mit der FIFA auseinanderzusetzen. Im Unterschied zum DGB forderte und erhielt er einen Sitz im südafrikanischen Organisationskomitee, um einen größeren Einfluss auf die Auftragsvergabe und den gesamten Entscheidungsprozess zu erhalten. Theoretisch gibt eine solche Beteiligung

am LOC der organisierten Arbeiterbewegung die Möglichkeit, Forderungen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen auf Baustellen und bei Kontraktnehmern zu stellen. Sie folgt allerdings einem dreiseitigen politischen Arrangement aus Politik, Kapital und Arbeit und kann als Mitbestimmungsansatz interpretiert werden. Die internationale Literatur zu industriellen Beziehungen und zum Gewerkschaftserneuerungsdiskurs sieht in einem solchen Ansatz allerdings nur begrenzte Effektivitätspotenziale. Eher ist wahrscheinlich, dass eine solche Integration in den Entscheidungsprozess tendenziell die Konflikte um Arbeitsbedingungen glättet, ohne sie zu lösen, und zu einer partiellen Demobilisierung des Arbeiteraktivismus führt. Es gibt Hinweise, dass genau dies in Südafrika geschehen ist. Die Verhandlungen über ein Rahmenabkommen über Arbeitsbedingungen und Standards bei der Auftragsvergabe blieben stecken und es gab einigen Druck, Streikaktionen so schnell wie möglich abzubrechen.

Ein anderer hinsichtlich eines strategischen gewerkschaftlichen Ansatzes bedeutsamer Unterschied besteht darin, dass zumindest in gewissem Maße die FIFA selbst verantwortlich gemacht wurde für die Arbeitsbedingungen auf den WM-Baustellen. Gewerkschaften sehen dies als signifikanten Erfolg an, weil er einen Präzedenzfall darstellt, den die FIFA nicht einfach wird zurückdrehen können. Im Sicherheitssektor konnten die Gewerkschaften ebenfalls einige Erfolge dabei erreichen, dass die FIFA nur solche Unternehmen bei der Auftragsvergabe berücksichtigte, die die Menschenrechte achten.

Es sollte nicht überraschen dass die meisten Gewerkschaftsaktivitäten im Bausektor stattfanden, da dieser neben der Textilindustrie zu den wichtigsten Branchen im Umfeld von Mega-Sportevents gehört. Besonders ein Umstand ragt dabei hervor: das im Vergleich zur Fußball-WM 2006, aber auch zu den Olympischen Spielen 2004 in Athen erheblich höhere Maß an strategischer Planung.

Anders als in Deutschland betrachteten die südafrikanischen Gewerkschaften die WM als eine Gelegenheit, Einigkeit und Handlungsfähigkeit aufzubauen. Dies war wesentlich der Intervention der Internationalen Bauarbeiterföderation BWI geschuldet. Die meisten der gewerkschaftlichen Aktionen fanden im Kontext der *BWI-Decent-Work-Kampagne (Decent Work Towards and Beyond 2010)* statt, die in Zusammenarbeit mit den südafrikanischen Mitgliedern und internationalen Partnern entwickelt worden war. Sie betrachteten die WM auch als Gelegenheit zur Überwindung der fragmentierten Gewerkschaftslandschaft im Bausektor, zur Erhöhung des Organisationsgrades und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der prekären Beschäftigungsverhältnisse.

Es gibt unterschiedliche Einschätzungen in der Bewertung der gewerkschaftlichen Erfolge. Die Bau-Gewerkschaften heben die Erreichung größerer Einigkeit, organisatorischer Stärke und gewerkschaftlicher Macht hervor. Kritische Stimmen hingegen weisen darauf hin, dass die meisten Arbeitskämpfe von gewerkschaftlich unorganisierten Arbeitern mit befristeten Arbeitsverträgen begonnen wurden und die Gewerkschaften zuerst wenig willig waren, die Themen dieser Arbeiter aufzugreifen (Chinguno 2009a). Wie eine Untersuchung Crispen Chingunos ergab, haben die Gewerkschaften analog zu entsprechenden Managementstrategien zur Kontrolle der Belegschaften tendenziell Spaltungen zwischen den Arbeitern reproduziert, statt die fragmentierte Bauarbeiterschaft zu einen. Beispielsweise ließen Gewerkschaften nur Arbeitern mit unbefristeten Verträgen als Vertrauensleute zu. Zudem gaben sie nur Lippenbekenntnisse zu Themen ab, die die Arbeiter außerhalb der Kernbelegschaften betrafen. Dadurch wurde die Mehrzahl der Bauarbeiter der Gewerkschaft eher entfremdet, als dass es die gewerkschaftliche Organisation befördert hätte.

Dennoch haben die Gewerkschaften im Bausektor im Vergleichen zum vorherigen Zustand auf jeden Fall Fortschritte hinsichtlich ihrer Organisationsmacht und ihrer strategischen Fertigkeiten erzielt. Sie einigten sich auf gemeinsame Forderungen, erweiterten ihr Ansätze zur Organisation außerhalb der Kernbelegschaften und forderten das Verbot der Leiharbeit. Darüber hinaus nutzten sie strategische Recherchen, um eigene Forderungen argumentativ zu unterfüttern und Gegenattacken der Unternehmen zu neutralisieren, indem sie die großen Unterschiede zwischen der Armut der Arbeiter und den hohen Profiten der Unternehmen skandalisierten. Es muss sich aber noch herausstellen, ob diese Verbesserungen in langfristige Erfolge bei Verhandlungen und bei gewerkschaftlicher Macht münden.

Eine weitere vielversprechende Entwicklung ist, dass die gemachten Erfahrungen und strategischen Lernfortschritte aus Südafrika systematisch an solche Länder weitergegeben werden, die demnächst Mega-Sportevents ausrichten werden. Im Anschluss an die WM 2010 wird die BWI-Kampagne an Gewerkschaften in Brasilien für die WM 2014 „übergeben“. Dies stellt einen bedeutenden Schritt im transnationalen Gewerkschaftslernen dar. Auch in Deutschland haben die IG BAU und, zu einem gewissen Maße, die NGG seit der WM 2006 neue Kampagnen- und Organisationsstrategien übernommen.

Weiterhin spielte gewerkschaftliches Lernen eine Rolle in der Sicherheitsindustrie Südafrikas: Ein Vertreter von ver.di, der für die deutsche Sicherheitsindustrie zuständigen Gewerkschaft, wurde eingeladen, um die

bei der WM 2006 gemachten Erfahrungen in Organisierung und Kampagnenführung weiterzugeben.

Allerdings gab es kaum Aktionen in der südafrikanischen Sportbekleidungsindustrie. Dies war in Deutschland das Feld mit den größten Aktivitäten und signifikantesten Anstrengungen zur Zusammenarbeit von Gewerkschaften und NGOs. Hier liegt weiteres Potenzial für internationale Kampagnen und Solidaritätsaktionen im Zusammenhang mit Mega-Sportevents.

Zusammenfassung

Versuche deutscher Gewerkschaften, die Fußball-WM für die eigene strategische Fortentwicklung zu nutzen, waren eher die Ausnahme als allgemeine Praxis. Wenige sahen eine Gelegenheit, vor oder während des Ereignisses neue Mitglieder zu gewinnen oder Beschäftigte in Sektoren mit geringem Organisationsgrad erfolgreich zu organisieren. Fortschritte waren der eher durch das Turnier erhöhten Anfälligkeit der Gegenseite geschuldet als Ergebnis strategischer Planung. Zu einem gewissen Maß spiegelt sich darin die damalige Situation und die sozialpartnerschaftliche Orientierung und Organisationskultur der deutschen Gewerkschaften wieder. Auch war die internationale Debatte zur Gewerkschaftserneuerung noch nicht in Deutschland angekommen.

Die gewerkschaftlichen Aktionen in Südafrika fanden im Rahmen eines entwicklungspolitischen Diskurses statt, der es einfacher machte, Forderungen nach menschenwürdiger Arbeit und nach der Schaffung neuer Arbeitsplätze zu stellen. Obwohl die südafrikanischen Gewerkschaften signifikante Erfolge in einigen Sektoren erringen konnten, ist der Weg zu einer „Gewerkschafts-Fußballweltmeisterschaft“ noch lang. Die meisten Auseinandersetzungen kamen im Prozess der WM-Vorbereitung zu spät, um wirklich effektiv zu werden. Obwohl der COSATU einen eher strategischen Ansatz verfolgte, gibt es doch wenig Evidenz für eine breite und koordinierte Mobilisierung, um zu erreichen, dass alle Arbeiter von der Ausrichtung dieses bedeutenden Sportereignisses profitieren können.

Auch wenn Mega-Sportevents Gewerkschaften Gelegenheit bieten, sich zu erneuern, sollte die Macht der involvierten Interessen ebenso wenig unterschätzt werden wie der Aufwand, der für strategische Recherche, kreative Aktionsplanung und die Mobilisierung materieller und personeller Ressourcen nötig ist. Außerdem zeigen das deutsche wie das südafrikanische Beispiel, dass den internationalen Gewerkschaftsföderationen eine immer wichtigere Rolle bei der Initiierung und globalen Koordinierung sowie beim

Wissenstransfer zukommt. Dies ist eine bemerkenswerte, dem Prozess der Globalisierung angemessene Entwicklung, die für die *Global Union Federations* noch Einiges an Potenzial bereithält.

Anmerkungen

- 1 Dieser Artikel basiert auf Forschungen der Autoren zur gewerkschaftlichen Organisation von Mega-Sportevents als Gelegenheit zur Gewerkschaftserneuerung und als neuen Quellen gewerkschaftlicher Macht. Siehe dazu Schwetz & McGuire 2008; Chinguno 2009a und 2009b. Zur Diskussion über Gewerkschaftserneuerung siehe Hurd u.a. 2003; Frege & Kelly 2004, Hälker & Vellay 2006, Bremme u.a. 2007, Dörre u.a. 2009.
- 2 Auf die negativen Auswirkungen für die Bevölkerung und den generell zweifelhaften Nutzen von Mega-Sportevents, gegen die stets aufs Neue vielfältige Proteste vor Ort entstehen, soll hier nicht weiter eingegangen werden. Es geht nur um die konkreten Arbeitsbedingungen derjenigen, die für das Gelingen der Veranstaltung arbeiten.
- 3 Die Mitgliedschaft der im DGB zusammengeschlossenen Gewerkschaften sank von 7,8 Mio. im Jahr 2000 auf 6,37 Mio. 2008. Die Zahl der durch Betriebsräte vertretenen Beschäftigten fiel von 56,4 % (2000) auf 50,6 % (2008) und die Zahl derjenigen, für die Tarifverträge gelten, von 67 % (2000) auf 53 % (2008) (WSI 2004 und 2009). Parallel zum Verlust an Mitgliedern verringerte sich seit 1990 auch der gewerkschaftliche Organisationsgrad von 32,2 % auf geschätzte 20 % im Jahr 2004 (Hoffmann 2004).
- 4 Aufgrund ihrer Wurzeln in der Herstellung von Sportschuhen wurden beide Unternehmen durch die kleine *Gewerkschaft Leder* organisiert, die 1997 zusammen mit der *IG Bergbau und Energie* und der *IG Chemie, Papier, Keramik* zur neuen *IG Bergbau, Chemie, Energie* fusionierte.
- 5 Es gibt drei wichtige Gewerkschaftsföderationen in Südafrika: den *Congress of South African Trade Unions* (COSATU), die *Federation of Unions in South Africa* (FEDUSA) und der *National Council of Trade Unions* (NACTU). Die *Confederation of South African Trade Unions* (CONSAWU) ist von einiger Bedeutung in der Bauindustrie.
- 6 So berichtet auf der BWI-Konferenz über *Decent Work in World Cup 2010* am 26./27. 8. 2009, an der zwei von uns (Donna McGuire und Crispin Chinguno) teilnahmen.

Interviews

CIR 2007: 5. 12. 2007.
 DGB 2007: 21. 12. 2007.
 DGB 2008: 5. 2. 2008.
 DGB-Bildungswerk 2007: 13. 12. 2007.
 IG BAU 2008: 21. 2. 2008.
 IGM 2008a: 1. 2. 2008.
 IGM 2008b: 6. 2. 2008.
 Inkota 2008: 15. 1. 2008.
 NGG 2007: 18. 12. 2007.
 ver.di 2008a: 22. 1. 2008.
 ver.di 2008b: 25. 1. 2008.

Literatur

- Acuff, Stewart (2008): *Speech given at Seminar on Union Organising around Major Sporting Events – Cardiff University 14th February 2008*.
- Beckman, Bjorn; Sakhela Buhlungu & Lloyd Sachikonye (Hg.) (2010): *Trade Unions and Party Politics. Labour Movements in Africa*. Pretoria.
- Bremme, Peter; Ulrike Fűrniß & Ulrich Meinecke (Hg.) (2007): *Never work alone. Organizing – ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften*. Hamburg.
- Business Day (2009): *Unions ask FIFA to reveal all Sources of Clothing*. Business Day, 28. 8. 2009, <http://www.bizcommunity.com/Article/196/399/39372.html>, letzter Aufruf: 24. 9. 2009.
- BWI – Building and Woodworkers International (2009): *2010 World Cup and the Construction Industry: Campaign for Decent Work*. Special Campaign publication, BWI, Southern African Project Office, Braamfontein.
- Chinguno, Crispin (2009a): „World Cup 2010: Militant Construction Workers challenge Trade Unions“. In: *South African Labour Bulletin*, Bd. 33, Nr. 2., S. 12-15.
- Chinguno, Crispin (2009b): *Can a Construction Boom Create New Sources of Power for Trade Unions? A Case Study of the 2010 World Cup and its Impact on the Construction Industry*. Unpublished Master Thesis, University of Witwatersrand, Johannesburg.
- COSATU (2006): *Political Resolutions of the 9th National Congress: 3.12 2010 Soccer World Cup*. <http://www.cosatu.org.za/docs/resolutions/2006/resolutions.htm>, letzter Aufruf: 24. 9. 2009.
- Cottle, Eddie (2007): *Company Profile in Construction for 2010 World Cup*. Johannesburg.
- Daya, Quraisha (2008): „World Cup 2010: Trading on Uneven Playing Field“. In: *South African Labour Bulletin*, Bd. 32, Nr. 4, S. 24f.
- Deeg, Richard (2005): „The Comeback of Modell Deutschland? The New German Political Economy in the EU“. In: *German Politics*, Bd. 14, Nr. 3, S. 332–353.
- Doellgast, Virginia, & Ian Greer (2007): „Vertical Disintegration and the Disorganisation of German Industrial Relations“. In: *British Journal of Industrial Relations*, Bd. 45, Nr. 1, S. 55-76.
- Donnelly, Lynley (2009): „Concrete Wage Gap“. In: *Mail & Guardian*, 29. 5. bis 4. 6. 2009.
- Dörre, Klaus; Hajo Holst & Oliver Nachtwey (2009): „Organizing – A Strategic Option for Trade Union Renewal?“. In: *International Journal of Action Research*, Bd. 5, Nr.1, S. 33-67.
- Frege, Carola, & John Kelly (Hg.) (2004): *Varieties of Unionism. Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*. Oxford.
- Gumbrell-McCormick, Rebecca, & Richard Hyman (2006): „Embedded Collectivism? Workplace Representation in France and Germany“. In: *Industrial Relations Journal*, Bd. 37, Nr. 5, S. 473-491.
- Hälker, Juri, & Claudius Vellay (2006): *Union Renewal – Gewerkschaften in Veränderung*. Düsseldorf.
- Heery, Edmund, & Lee Adler (2003): „Organizing the Unorganized“. In: Frege & Kelly 2004, S. 45-71.
- Hoffmann, Jürgen (2004): *The German situation. New Members, New Structures*. Conference Report 2004, Deutsch-Britisches Gewerkschaftsforum. Anglo-German Foundation for the Study of Industrial Society, 21th-22th April 2004, <http://www.agf.org.uk/pubs/pdfs/1469web.pdf>, letzter Aufruf: 24. 11. 2006.
- Horne, John, & Wolfram Manzenreiter (2006): „An Introduction to the Sociology of Sports Mega-Events“. In: *The Sociological Review*, Oxford, S. 1-24.

- Hurd, Richard; Ruth Milkman & Lowell Turner (2003): „Reviving the American Labour Movement: Institutions and Mobilization“. In: *European Journal of Industrial Relations*, Bd. 9, Nr. 1, S. 99-117.
- Kenny, Bridget, & Eddie Webster (1999): „Eroding the Core: Flexibility and There-Segmentation of the South African Labour market“. In: *Critical Sociology*, Bd. 24, Nr. 3, S. 216-243.
- News24.com (2006): *COSATU demands Role in 2010*. http://www.news24.com/Content/SouthAfrica/News/1059/6ebd7148f6664a9792cabd874cdbad6a/16-02-2006-04-32/Cosatu_demands_role_in_2010, letzter Aufruf, 22. 2. 2010
- Pillay, Devan (2008): „Globalisation and the Informalisation of Labour the Case of South Africa“. In: Bieler, Andreas; Ingemar Lindberg & Devan Pillay (Hg.): *Labour and the Challenges of Globalisation*, London, S. 45-64.
- Preuss, Holger (2004): *The Economics of Staging the Olympics*. Cheltenham & Northampton.
- Roskam, Anton, & Crispin Chinguno (2009): „2010 Soccer Stadiums: Lessons for Muddled Labour Relations“. In: *South Africa Labour Bulletin*, Bd. 33, Nr. 3: 12-14.
- Schmidt, Ulrich (2006): *Event-Management im Spitzen-Wettkampfsport*. Bayreuth.
- Schwetz, Wilfried, & Donna McGuire (2008): *FIFA World Cup 2006 Germany: An Opportunity for Union Revitalisation?* GLU Working Paper Nr. 5.
- StreetNet (2009): *Report of the National Campaign Meeting. World Class Cities for All (WCCA) held on March 17th-19th, 2009, Parktonian Hotel Johannesburg, South Africa*. <http://www.streetnet.org.za/wccareportmeetingmarch09.htm>, letzter Aufruf: 21. 8. 2009.
- UNI Property Services (2007a): *Who Protects the Guards? The Facts behind G4S in Southern Africa, Findings of a Global Fact-Finding Team, May 2007*. UNI Property Services Alliance for Justice at Group 4 Securicor.
- UNI Property Services (2007b): *Report: UNI Property Services Meeting on Group 4 Securicor 16th-17th April 2007*, Parktonian Hotel, Johannesburg, <http://www.union-network.org/>, letzter Aufruf: 23. 9. 2009.
- Walker, Robbie; Darren Isaacs & Keiran McPhail (1999): „An Olympian Effort. Workplace Relations and the Sydney Olympics“. In: *University of NSW Law Journal*, Nr. 27, S. 763-780.
- Webster, Eddie, & Karl Von Holdt (Hg.) (2005): *Beyond the Apartheid Workplace*. Scotville.
- WSI – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (2004): *Datenkarte Deutschland 2004*. Düsseldorf.
- WSI – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (2009): *Datenkarte Deutschland 2009*. Düsseldorf.

Anschriften der Autorin und der Autoren

Crispin Chinguno

crispenchinguno@yahoo.com

Donna McGuire

donna_mary2@yahoo.com.au

Wilfried Schwetz

wilfried.schwetz@htp-tel.de