

Wer schützt den Wachschutz?

Fakten zu G4S im südlichen Afrika

ALLIANCE FOR JUSTICE AT *GROUP 4 SECURICOR*

»Wir besuchten die Arbeiter in ihren Wohnungen und mussten feststellen, dass sie sich weder Elektrizität noch fließendes Wasser noch vernünftige Möbel leisten können. Sie haben nicht genug Geld, um ihre Kinder medizinisch versorgen zu lassen, sie können das Schulgeld nicht bezahlen, und wenn sie Glück haben, ist gerade mal genug Geld da, um die tägliche Mahlzeit zu garantieren, die aus Tee und Brot besteht.« (John Logan, International Centre for Trade Union Rights, Großbritannien)

Eine Untersuchungskommission hat vom 16. bis 20. April 2007 Malawi, Mosambik und Südafrika bereist, nachdem ihr zuvor Tatsachen bekannt geworden waren, die zeigen, dass das Sicherheitsunternehmen *Group 4 Securicor* (G4S) regelmäßig nationale Arbeitsgesetzgebungen in diesen Ländern verletzt und sich sogar weigert, die grundlegenden Standards der *International Labour Organization* (ILO) einzuhalten.¹ Die Kommission sprach mit Beschäftigten von G4S, mit deren Familienangehörigen, mit Gewerkschaftsführern und Regierungsvertretern über die Praxis

1 Die Internationale Arbeitsorganisation/International Labour Organization (IAO/ILO) war ursprünglich eine ständige Einrichtung des Völkerbundes. Ihr Ziel war die Sicherung des Weltfriedens auf der Grundlage sozialer Gerechtigkeit. Die ILO begann ihre Arbeit am 11. April 1919 auf der Friedenskonferenz in Versailles. Seit dem 14. Dezember 1946 ist sie eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen und hat ihren Sitz in Genf. 1969 wurde der Organisation der Friedensnobelpreis zuerkannt. Die ILO hat 180 Mitgliedstaaten; vgl. <http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm> [01.08.2007] (Anm. d. Übers.).

und die Folgen der Geschäftspolitik von G4S [...].² Die Kommission musste nicht nur schwere und anhaltende Verletzungen der Arbeitsgesetzgebungen in Hinblick auf Überstunden und Urlaubsvergütung feststellen, sondern auch ein Geschäftsgebaren, dass die Beschäftigten einer Situation ausliefert, in der sie von der Hand in den Mund leben müssen [...].

Kein offener Umgang mit Rassismus bei G4S

›Kaffern‹ und ›Affen‹: Am Flughafen von Johannesburg bezeichneten die G4S-Vorgesetzten ihre Untergebenen als ›Kaffern‹ und ›Affen‹. SATAWU, die gewerkschaftliche Vertretung der Beschäftigten,³ musste eine Petition an die Geschäftsführung richten, um G4S aufzufordern, sich von diesen Vorgesetzten zu trennen. Von sich aus hat G4S nichts unternommen. ›Nur für Weiße‹: SATAWU berichtete der Kommission, dass der örtliche G4S-Manager in Pretoria den weißen Beschäftigten den Schlüssel für die betriebseigenen Toilette zur Verfügung stellt, die schwarzhäutigen Beschäftigten aber zwingt, die Toilette der angrenzenden Shopping Mall zu benutzen.

Armutsbedingungen durch G4S

In Blantyre (Malawi) sind die Löhne der Beschäftigten so niedrig, dass sie in Häusern leben müssen, die zu den schlechtesten der gesamten Region gehören – kein fließendes Wasser und keine Elektrizität. Die Sicherheitsmitarbeiter berichteten der Kommission, dass ihre Familien regelmäßig zu wenig zu essen haben und das Schulgeld für ihre Kinder nicht zahlen können. Tee – und das in einem Land, das übersät ist mit Teeplantagen –, so berichtet die Ehefrau eines G4S-Mitarbeiters, sei für ihre Familie ein unerreichbares Luxusgut. Sicherheitsleute können nur dadurch mehr verdienen, dass sie ein erhebliches Pensum an Überstunden ableisten. Statt ihnen aber für die durchschnittlich vier Überstunden

2 Wir dokumentieren hier leicht gekürzt die deutsche Übersetzung des englischen Originaldokuments; einige Zwischenüberschriften wurden geändert oder gekürzt (Anm. d. Hg.).

3 SATAWU (The South African Transport and Allied Workers Union) wurde im Mai 2000 gegründet. In ihr sind die beschäftigten des Transport-, Sicherheits- und Reinigungsgewerbes organisiert. Dem Prinzip ›ein Industriezweig – eine Gewerkschaft‹ folgend sind in ihr gegenwärtig rund 134.000 Beschäftigte organisiert; vgl. <http://www.satawu.co.za/> [31.07.2007] (Anm. d. Übers.).

pro Tag auch mehr Lohn auszuzahlen, bekommen sie von G4S lediglich die Hälfte des regulären Stundenlohns für ihre Mehrarbeit.

Sowohl in Malawi wie in Mosambik berichteten G4S-Beschäftigte der Kommission, dass sie keinen bezahlten Urlaub nehmen können. Ein Mitarbeiter von G4S in Blantyre (Malawi) erzählte der Kommission, er habe ein ganzes Jahr lang ohne bezahlten Urlaub durcharbeiten müssen. Lediglich einen einzigen Tag habe er in jenem Jahr bezahlt frei bekommen – um an der Beerdigung eines Angehörigen teilzunehmen.

In Mosambik hat sich G4S geweigert, den Beschäftigten ihren Lohn für geleistete Überstunden auszuzahlen. Ebenfalls in Mosambik weigert sich die Firma, ihren Beschäftigten die ihnen zustehende Abfindung zu zahlen, nachdem die US-Botschaft den Vertrag mit G4S im Jahr 2006 nicht verlängert hatte. Noch immer warten die ehemaligen Beschäftigten auf ihr Geld – und das in einem Land, das ein öffentliches soziales Sicherheitsnetz nicht kennt [...]. *Group 4 Securicor* sollte unmittelbar Schritte unternehmen, um die Missstände zu beseitigen, die die internationale Kommission aufgedeckt hat. *Group 4 Securicor* muss sicherstellen, dass sich das Unternehmen weltweit an die jeweils bestehenden Gesetze hält; dass seine Beschäftigten auskömmliche Löhne und zusätzliche Leistungen für ihre Familien erhalten; nicht zuletzt müssen die Beschäftigten das Recht haben, sich gewerkschaftlich zu organisieren.

Der beste und einfachste Weg für *Group 4 Securicor*, seine Glaubwürdigkeit unter Beweis zu stellen wäre ein weltweit gültiges Abkommen mit UNI Global Union zu unterzeichnen, in dem G4S schriftlich die Bereitschaft erklärt, auskömmliche Löhne zu zahlen, Sozialleistungen bereitzustellen und das Recht der Beschäftigten anzuerkennen, sich gewerkschaftlich zu organisieren [...]. Die Organisatoren der 2012 in London stattfindenden Olympiade und die Organisatoren der 2010 in Südafrika stattfindenden Fußball-Weltmeisterschaft müssen gedrängt werden, sich jedweder Form von positiver Berücksichtigung von G4S als möglichem Vertragspartner solange zu enthalten, bis das Unternehmen bereit ist, seine bisherige Praxis zu ändern und seine globale Leistungsbilanz in dieser Hinsicht verbessert.

Die ökonomische Abwärtsspirale

Mitarbeiter privater Sicherheitsdienste sind in Afrika derart verbreitet, dass man schlussfolgern könnte, die Afrikaner haben sich vollständig für die kommerzielle Befriedigung ihrer Sicherheitsbedürfnisse entschieden. Das kommerzielle Sicherheitsgewerbe ist auf dem gesamten Kontinent unbeschreiblich gewachsen. Dieses Wachstum ist das Ergebnis von zwei

gleichzeitig ablaufenden Prozessen: Es ist Produkt des Privatisierungsprozesses insgesamt und zugleich die Antwort auf diesen Privatisierungsprozess. Die öffentlichen Haushalte wurden zurückgefahren, weil internationale Organisationen wie die Weltbank und der Internationale Währungsfonds das zur Voraussetzung und Auflage für finanzielle Hilfen gemacht haben. In der Konsequenz musste der gesamte öffentliche Sektor – inklusive der Polizei – zurückgefahren werden. Die daraus resultierende Arbeitslosigkeit und die mit ihr einhergehende sozioökonomische Unsicherheit heizten die Kriminalität an. Kommerzielle Sicherheitsunternehmen haben die durch den Rückzug des öffentlichen Sektors entstehende Lücke gefüllt und Tausende von Jobs in der Sicherheitsindustrie geschaffen. Diese Jobs sind jedoch bedauerlicherweise durch katastrophale Arbeitsbedingungen, Niedriglöhne und zunehmend durch Arbeit auf Abruf gekennzeichnet. Gleichzeitig sind diese Jobs von herausragender Bedeutung für die Beschäftigten und werden von ihnen als zentrale Einkommensquelle geschätzt. Allerdings – vor dem Hintergrund eines Heeres von Erwerbslosen und einer Konkurrenzsituation auf dem Sicherheitsmarkt, die fast ausschließlich auf der Basis von Preisen ausgetragen wird – betrachten einige Sicherheitsunternehmen ihre Mitarbeiter als überflüssig.

»Wir alle begrüßen es grundsätzlich, wenn es mehr Investitionen in Afrika gibt, aber nicht um jeden Preis. Es ist nicht zuviel verlangt, dass multinationale Unternehmen wie *Group 4 Securicor* sich an die Gesetze halten.« (Fackson Shemanda, UNI Africa)

Zentraler Akteur ist das britische Unternehmen *Group 4 Securicor* (G4S) – der Weltmarktführer im kommerziellen Sicherheitsgewerbe. G4S arbeitet in mehr als 100 Ländern mit rund 470.000 Beschäftigten. G4S ist im südlichen Afrika breit vertreten und mit 82.000 Beschäftigten der mit Abstand größte multinationale Konzern auf dem afrikanischen Kontinent. G4S hat in 18 afrikanischen Staaten Niederlassungen. Vor diesem Hintergrund ist es einigermaßen unmöglich, die Bedeutung von G4S im Sicherheitsbereich zu überzeichnen, insbesondere wenn man bedenkt, was insbesondere die ILO hervorhebt, dass das kommerzielle Sicherheitsgewerbe der bedeutendste Wirtschaftssektor im Bereich der formellen, nicht-agrarischen Ökonomie Afrikas ist. G4S ist nicht nur groß, G4S wächst. G4S hat durch den Kauf anderer Firmen seinen Einfluss in Afrika ausweiten können und so seine Marktdominanz weiter verfestigt: 2006 etwa durch den Kauf der kongolesischen Firma *Defense Systems Africa S.P.R.L.* Im Februar 2007 gab G4S die Beteiligung an der südafrikanischen Firma *Fidelity Cash Management Services*

bekannt, die Niederlassungen in Lesotho, Namibia und Südafrika hat. Im März 2007 kaufte G4S die *Alfa Security Services*, eine Sicherheitsfirma mit Hauptsitz in Mosambik. Der schärfste multinational aufgestellte Konkurrent von G4S, die schwedische *Securitas*, ist auf dem gesamten afrikanischen Kontinent nirgendwo vertreten.

Angesichts der bestehenden Dominanz von G4S sind die Beschäftigungspraktiken nicht nur für die Beschäftigten und ihre Unterstützer von Bedeutung, sondern gehen alle an, die sich mehr Wohlstand für Afrika insgesamt wünschen. In dem Maße, wie einige Beobachter den afrikanischen Kontinent als die ›letzte noch unerschlossene Grenze‹ in Hinblick auf solche Unternehmen beschrieben haben, die sich in entwickelnde Märkte einkaufen wollen, in dem selben Maße sind wir tief besorgt über die Perspektiven für die Beschäftigten, denn die afrikanischen Staaten buhlen zunehmend um multinationale Konzerne, die deren ökonomische Entwicklung vorantreiben und Arbeitsplätze schaffen sollen. Sicherzustellen, dass G4S als ein Beispiel für weitere, nachfolgende Unternehmen auf dem Kontinent fungieren wird, war vor diesem Hintergrund ein wesentlicher Motivationsfaktor für die Arbeit der Untersuchungskommission.

Die Entscheidung, sich insbesondere auf die Praktiken von G4S im südlichen Afrika zu konzentrieren, wurde durch verschiedene Sachverhalte vorangetrieben: So gab es einen Vorfall, in den G4S verstrickt war, der vor die südafrikanische Kommission zur Schlichtung und schiedsgerichtlichen Einigung (*South Africa Commission for Conciliation Mediation and Arbitration*) gebracht werden musste. Arbeiter hatten G4S-Manager auf dem Johannesburg Flughafen beschuldigt, die dortigen beschäftigten als ›Kaffern‹ und ›Affen‹ bezeichnet zu haben. Die Studie eines malawischen Sozialwissenschaftlers wies nach, dass G4S-Mitarbeiter nicht angemessen für die von ihnen geleisteten Überstunden bezahlt werden. Die Polizei löste eine Demonstration von G4S-Sicherheitsmitarbeitern in Maputo (Mosambik) auf, die sich dort versammelt hatten, um gegen ausgebliebene Lohnzahlungen von G4S zu protestieren.

Um besser nachvollziehen zu können, wie die Mitarbeiter von G4S im südlichen Afrika behandelt werden, rief UNI Property Services Global Union eine Expertenkommission zusammen. Die Delegation verbrachte insgesamt eine Woche im südlichen Afrika – in Johannesburg/Südafrika, Maputo/Mosambik und Blantyre/Malawi – und sprach mit Sicherheitsmitarbeitern von G4S, deren Familien, Gewerkschaftsführern und Regierungsvertretern. Dass sich aus dieser Faktensammlung ergebende Bild war mehr als bestürzend: Auf der einen Seite ein ökonomisch gesunder, multinational aufgestellter Konzern mit ebensolchen

ökonomisch gesunden und einflussreichen Kunden – Banken, Botschaften, und Fabrikbesitzer – und auf der anderen Seite Mitarbeiter, die zwölf Stunden am Tag und sieben Tage die Woche arbeiten und für diese Arbeit täglich einen Fußmarsch von einer Stunde und mehr auf sich nehmen – aus Hütten, die weder fließend Wasser noch Elektrizität kennen. Wir fanden eine Firma vor, die für sich selbst entscheidet, welche Gesetze ihr in den Kram passen und welche sie schlicht und einfach ignoriert. Wir kamen mit Beschäftigten in Kontakt, die alltäglich für sich selbst einschätzen müssen, wie sie damit umgehen, dass sie Hunger haben oder auf die Toilette müssen. Riskieren sie es, ihren Posten zu verlassen – ein strafbares Verhalten – oder warten sie ab, in der Hoffnung, dass der Hunger wieder vergeht?

Die Familien zahlen den Preis für Niedriglöhne

G4S ist ein hochprofitables Unternehmen. Im letzten Jahr betrug der Gewinn rund 411 Millionen Euro. Die Aktivitäten von G4S auf dem afrikanischen Kontinent trugen wesentlich zum Reingewinn des Konzerns bei. Im Jahr 2006 betrugen die Erlöse aus dem Verkauf von Sicherheitsdienstleistungen allein aus den neuen Märkten, zu denen Afrika gehört, rund 225 Millionen Euro. Die Gewinnspanne, die *Group 4 Securicor* aus den neuen Märkten erwirtschaftet, ist 40 Prozent höher als die auf den europäischen und nordamerikanischen Märkten. Angesichts solcher Ressourcen und Fähigkeiten sollte man annehmen, dass die Beschäftigten bei G4S in der Lage sein müssten, ihre Familien zu ernähren,⁴ in angemessenen Häusern zu wohnen und ihren Kindern den Schulbesuch zu ermöglichen. Was wir vor Ort vorgefunden haben, zeigt aber, dass das glatte Gegenteil der Fall ist. Im Februar 2007 führte Professor Ngiwira Interviews mit Beschäftigten bei *Group 4 Securicor* in drei malawischen Städten – Blantyre, Lilongwe und Mzuzu – durch.

Die zentralen Ergebnisse [...]: 95 Prozent der Befragten gaben an, dass ihr Einkommen kaum ausreicht, um die Kosten für Miete und Ernährung zu decken. *Group 4 Securicor* bezahlt für jede geleistete Überstunde lediglich 50 Prozent des regulären Stundenlohns statt des erforderlichen anderthalbfachen Stundenlohns. Seit Dezember 2006 verlangt G4S von den Sicherheitskräften im Nachtdienst, mindestens 84 Stunden pro Woche zu arbeiten. Das verstößt nicht nur gegen die Arbeitszeitgesetzgebung Malawis in Hinblick auf zu gewährende Freizeit,

4 »Um seine Familie ernähren zu können, benötigt ein Arbeiter im Monat 2.886 Metical, was ungefähr 83 Euro entspricht« (Francisco Mazoio, Mzambique Trade Unions).

sondern bedeutet im Falle von G4S auch, dass sie die mit dem doppelten Stundenlohn zu vergütende Arbeitszeit den Beschäftigten gar nicht zahlt. Den Beschäftigten wird der Jahresurlaub verweigert. Darüber hinaus wird ihnen das Geld für nicht genommenen Urlaub nicht ausbezahlt; das alles vor dem Hintergrund, dass die G4S-internen Regelungen 15 Tage Jahresurlaub für jeden Beschäftigten vorsehen [...]:

87 Prozent der Befragten hatten im Jahr 2006 keinen Jahresurlaub.

80 Prozent der Befragten hatten im Jahr 2005 keinen Jahresurlaub.

78 Prozent hatten im Jahr 2004 keinen Jahresurlaub und

70 Prozent der Befragten hatten im Jahr 2003 keinen Jahresurlaub.

Die Beschäftigten von *Group 4 Securicor* leben in Häusern ohne Elektrizität und ohne fließendes Wasser. Ein früherer Mitarbeiter des Konzerns aus Maputo, Manuel, lebt mit seiner Frau und fünf Kindern in einem Haus, das er selbst gebaut hat. Statt einer Toilette hat er für seine Familien eine einfache Latrine gegraben. Ein anderer ehemaliger G4S-Mitarbeiter aus Maputo, Arocelio, zeigte uns die Unterkunft, in der er, seine Frau und die zwei Kinder Unterschlupf finden. Die Hütte war nur zur Hälfte fertig. Im Jahr 2002 hatte er begonnen, das Haus zu bauen, dann aber kein Geld mehr gehabt, um das Gebäude fertig zu stellen.

Die Beschäftigten von *Group 4 Securicor* haben schon Mühe, wenigstens ihre Familien zu ernähren: Ein ehemaliger Mitarbeiter des Konzerns, Joao, berichtete bei einem Besuch der Untersuchungskommission in seiner Hütte in Maputo, wie er, seine Frau und seine fünf Kinder versuchen, mit dem mageren Einkommen zu überleben: »Zum Frühstück haben wir Tee und Brot. Am Abend gibt es etwas Reis und getrockneten Fisch.« Eine ganze Reihe von G4S-Beschäftigten berichteten der Untersuchungskommission, der einzige Grund, dass sie genug zu essen haben, bestehe darin, dass sie für großzügige Kunden von *Group 4 Securicor* arbeiten, die ihnen ab und an Essen geben. Doch nicht jeder Sicherheitsmitarbeiter ist in einer solchen glücklichen Lage. Die Ehefrau eines G4S-Mitarbeiters, die gemeinsam mit ihrem Mann vom Land nach Blantyre gezogen war, sagte uns: »Mein Mann ist ein guter Mann, und er arbeitet wirklich hart, aber ich glaube, wir ziehen zurück aufs Land, denn hier haben wir kaum genug zum Leben.«

Angesichts der niedrigen Löhne ist es den G4S-Beschäftigten oft nicht möglich, ihren Kindern Schuluniform und -bücher zu finanzieren. Der Besuch der Grundschule ist in Malawi und Mosambik kostenlos, aber die Eltern müssen für die Kosten der Schuluniform und der Schulbücher aufkommen. G4S-Beschäftigte in Maputo berichteten der Kommission, dass eine Schuluniform rund 500 Meticals (14,40 €) kostet. Die

Gesamtkosten für die Schuluniformen bei einem Haushalt mit fünf Kindern kosten daher in etwa genauso viel, wie ein durchschnittlicher Monatslohn bei G4S einbringt. Die Kosten für die weiterführende Schulausbildung in Malawi liegen bei 15.000 Kwacha (78 €) pro Kind und Jahr. Die Eltern, mit denen die Kommission gesprochen hat, waren alle sehr daran interessiert, ihren Kindern die weiterführende Schulausbildung zu ermöglichen, aber die Kosten dafür sind angesichts der Niedriglöhne von G4S schlicht zu hoch.⁵ [...] Sicherheitsmitarbeiter könnten ihre Familien besser unterstützen, wenn es nicht eine spezifische Geschäftspraxis in Hinblick auf Überstunden gäbe. G4S erwartet von seinen Mitarbeitern zwölf Stunden am Tag und mindestens sechs Tage pro Woche zu arbeiten. Aber anstatt die zusätzlichen vier Überstunden täglich auch entsprechend höher zu vergüten, halbiert G4S den Stundenlohn für die geleistete Mehrarbeit. G4S verteidigt dieses Geschäftsgebarren damit, dass sie im Einklang mit der malawischen Gesetzgebung und mithin legal sei – zugleich verletzt diese Praxis aber die von G4S selbst aufgestellten Vereinbarungen und Abmachungen im Unternehmen.

Endlose Arbeitstage

Sicherheitsmitarbeiter sind noch in anderer Hinsicht verarmt. Niemals wird ihnen Freizeit gewährt. Um es mit den Worten eines G4S-Mitarbeiters zu sagen, das Leben von Sicherheitsmitarbeitern stellt sich als »niemals endende Aneinanderreihung von Arbeit« dar. Laut den offiziellen Vereinbarungen von G4S sagt der Konzern seinen Mitarbeitern 15 Tage Jahresurlaub zu. Die malawische Gesetzgebung verlangt von allen Unternehmen ergänzend, dass der Urlaub innerhalb der ersten sechs Monate genommen werden kann. Die Erfahrungen der G4S-Mitarbeiter erzählen aber eine andere Geschichte. Danach ist es ihnen nämlich nicht erlaubt, Urlaub zu nehmen – mit der Begründung, es stünden nicht genug Beschäftigte als Ersatz zur Verfügung. Darüber hinaus wird es ihnen nicht gestattet, sich den Urlaub ausbezahlen zu lassen, und sie können den Jahresurlaub auch nicht ins nächste Jahr mitnehmen. Im Endeffekt erhalten viele Beschäftigte weder Urlaub, noch das ihnen zustehende Urlaubsgeld. [...] Im April 2007 veröffentlichte Professor Mtyingizana, Dozent an der Universität von Witswatersrand in Johannesburg (Südafrika), seine Forschungsergebnisse zur Situation der Beschäftigten bei G4S in Maputo (Mosambik). Danach verdienen 25

5 Durchschnittlicher Monatsverdienst bei G4S (2006/2007): Malawi: 3.850 Kwacha (20,01 Euro); Mosambik: 1.620 Meticals (46,85 Euro).

Prozent der bei G4S Beschäftigten in Mosambik gerade mal den Mindestlohn von 1.443 Meticals (41,72 €). 35 Prozent der Beschäftigten berichteten, dass sie mehr als fünf Jahre für den Konzern arbeiten und in dieser Zeit niemals bezahlten bekommen Urlaub hatten.

Harte Behandlung der Beschäftigten

Während die Beschäftigten unter allen Formen von Unwürdigkeit leiden, die allein aus der Tatsache resultieren, dass sie nicht genug verdienen, um ihre Familien zu ernähren, werden sie zusätzlich noch, wie sie der Kommission berichteten, selbst für aller kleinste Vergehen bestraft. Dazu gehört etwa, sie dafür zu bestrafen, dass sie ihren Arbeitsplatz verlassen, um etwas zum Essen zu kaufen (Sicherheitskräfte haben kein Recht auf Pausen). Damit nicht genug: Sicherheitskräfte von G4S in Blantyre (Malawi) berichteten der Kommission mit zahlreichen Beispiele, wie der Konzern sie gezwungen hat, die Wiederbeschaffungskosten für während der Arbeitszeit gestohlene Gegenstände zu übernehmen, ohne dass ihnen ein Verschulden nachgewiesen wurde. Diejenigen Sicherheitskräfte, um ein weiteres Beispiel ungerechter Behandlung zu nennen, die als Hundeführer tätig sind, werden häufig gezwungen, 18 bis 24 Stunden pro Tag zu arbeiten. Zudem berichteten G4S-Mitarbeiter, leitende Angestellte des Konzerns seien regelmäßig zu den jeweiligen Arbeitsorten gekommen und hätten Futter für die Hunde gebracht – nichts jedoch für die Mitarbeiter des Unternehmens, denen Pausen untersagt sind. [...]

Rassismus: Lebendig und alltäglich

Nur wenige Entwicklungen in Afrika und selbst auf der gesamten Welt sind so dramatisch verlaufen wie die Transformation der südafrikanischen Gesellschaft von einem Apartheidsregime auf dem Weg zu einer multiethnischen Demokratie. Auch andere Strukturen und Verhältnisse haben sich im Land geändert. Südafrikas Unternehmen sind dabei stark unter Druck geraten, sich an diese neue Ära anpassen zu müssen. So war es unter dem Apartheidregime Unternehmen erlaubt, schwarze und weiße Beschäftigte unterschiedlich zu bezahlen, schwarzen Arbeitern die schmutzigsten und gefährlichsten Aufgaben zuzuweisen, und sie konnten dem Grunde nach ungestraft mit den schwarzen Beschäftigten machen, was sie wollten. Randall Howard, Generalsekretär der SATAWU, eine der größten südafrikanischen Gewerkschaften, die pri-

vate Sicherheitsmitarbeiter in verschiedenen Firmen auf dem Kontinent vertritt, bezeichnet Group 4 Security als einen Konzern, »der sich nicht verändert hat.« Eine Reihe von Vorkommnissen ist dafür verantwortlich, dass Howard zu dieser Schlussfolgerung gekommen ist. So war SATAWU gezwungen, einen Fall vor die südafrikanische Kommission zur Schlichtung und schiedsgerichtlichen Einigung (*South Africa Commission for Conciliation Mediation and Arbitration*) zu bringen, bei dem schwarze G4S-Arbeiter weiße Manager des Konzerns beschuldigten, die auf dem Johannesburger Flughafen arbeitenden Kollegen als »Kaffern« und »Affen« zu bezeichnen.

Ein zweiter Fall, der ebenfalls Gegenstand einer Untersuchung war, bezieht sich auf Toiletten »nur für Weiße« in der G4S-Niederlassung in Pretoria. Beschäftigte beschuldigen die dortigen Manager, nur den weißen Mitarbeitern die Schlüssel für die konzerneigene Toilette auszuhändigen, während die schwarzen Mitarbeiter die Toilette der angrenzenden Shopping Mall benutzen müssen. Nach Angaben von Howard setzt sich G4S mit diesen und anderen Vorkommnissen nicht offen auseinander, sondern versucht vielmehr, sie unter den Teppich zu kehren. Wenn die Geschäftsleitung von G4S mit solchen Vorwürfen konfrontiert wird und die Frage im Raum steht, ob G4S-Manager sich rassistisch gerieren dürfen, werde regelmäßig auf die *Black Empowerment Partnerships*, eine Vereinbarung zu nicht-rassistischer Geschäftspolitik, als Beweis für die »rassenneutrale« Haltung des Konzerns verwiesen. Tatsächlich ist die Unterzeichnung der *Black Empowerment Partnerships* aber für jeden Konzern die Voraussetzung dafür, überhaupt für die südafrikanische Regierung Aufträge abwickeln zu können. [...] Die Weigerung, Schwarzen den Gebrauch der G4S-Toiletten zu erlauben, löste Proteste aus. Im Jahr 2005 waren schwarze Mitarbeiter von G4S derart frustriert von der Reaktion der Konzernleitung auf ihre Proteste, dass sie sich an einen der Hauptkunden der *Group 4 Securicor* wandten: die Botschaft der Vereinigten Staaten von Nordamerika – in der Erwartung, dass sie dort mit ihrem Problem Gehör finden würden. 61 Mitarbeiter von G4S marschierten vor die US-Botschaft in Pretoria und überreichten den dortigen Offiziellen eine Petition. Die Reaktion von G4S bestand jedoch lediglich in der Kritik an den Sicherheitsmitarbeitern, sie seien mit dem Problem an die Öffentlichkeit gegangen und hätten die US-Botschaft informiert. Bis heute ist der Fall nicht abgeschlossen.

Schikane von Regierungsvertretern

Es ist eine Tatsache, dass die multinationalen Konzernen wie *Group 4 Securicor* zur Verfügung stehenden finanziellen Ressourcen und ihre Macht die von armen afrikanischen Staaten bei weitem überwiegen können. Dieses Ungleichgewicht ermutigt Konzerne wie G4S, dem einen Gesetz zu folgen und andere schlicht zu ignorieren. In Mosambik war G4S in eine öffentlich ausgetragene Auseinandersetzung mit der dortigen Arbeitsministerin verwickelt, die sich nicht davon abbringen ließ, den Konzern an seine Verantwortung als Arbeitgeber zu erinnern. G4S weigerte sich über ein Jahrzehnt hinweg – zwischen 1994 und 2005 –, seinen Mitarbeitern Überstunden zu bezahlen und hat die letzten zwei Jahre damit verbracht, sich immer neue Ausreden einfallen zu lassen, um auch weiter nicht zahlen zu müssen.

»Group 4 Securicor meint, sie stünden über dem Gesetz. Der Konzern weigert sich, sich an unsere Gesetze zu halten. Ich wünschte, es gäbe einen Internationalen Gerichtshof, der sich damit auseinandersetzen würde.« (Helena Taipo, Arbeitsministerin von Mosambik)

Nach Angaben des mosambikanischen Journalisten Paul Fauvet, der sich intensiv mit diesem Fall auseinandergesetzt und mehrfach darüber berichtet hat, sind diejenigen Arbeiter, die sich über die ausbleibenden Zahlungen bei der Konzernleitung beschwert haben, niemals angemessen für die von ihnen geleisteten Überstunden entschädigt worden – sie wandten sich daher an das Schiedsgericht Mosambiks. Im Verlauf des Schiedsverfahrens musste G4S zugeben, dass es seit 1994 regelmäßig seine Mitarbeiter unbezahlt Überstunden ableisten ließ. Das Schiedsgericht entschied daher zugunsten der G4S-Mitarbeiter. Zudem wurde eine Kommission einberufen, die die Höhe der zu leistenden Nachzahlungen errechnen sollte. G4S reichte unmittelbar Widerspruch gegen die von der Kommission errechneten Summen ein. Zudem stellte sich die Firma auf den Standpunkt, dass diejenigen Arbeiter, die nicht mehr im Konzern arbeiten, auch keinen Anspruch mehr auf die ausstehenden Geldzahlungen hätten. Die Arbeitsministerin von Mosambik, Helena Taipo, ordnete demgegenüber an, die Firma müsse allen Arbeitern das ihnen zustehende Geld ausbezahlen, doch bis heute weigert sich G4S, die Zahlungen zu leisten. [...]

Noch ein zweiter Fall aus Mosambik zeigt die Arroganz des Konzerns und wie er seine Finger immer dann im Spiel hat, wenn es um die Gesetzgebung zu den Rechten von Beschäftigten und um deren Lebensstandardsicherung geht: Ausgangspunkt war die Tatsache, dass G4S den

Auftrag für die Bewachung des US-Botschaftsgeländes in Maputo verlor, wo der Konzern mehr als 300 Mitarbeiter beschäftigt. Nach mosambikanischem Recht haben Beschäftigte ein Anrecht auf Abfindungszahlungen, wenn es sich um einen Fall wie den von G4S handelt. Auf einer von G4S anberaumten Pressekonferenz teilte die Geschäftsführung den anwesenden Reportern mit, sie könne »keinerlei Verpflichtung erkennen, irgendwas an irgendwen zu zahlen. Und wer das anders sieht, kann uns gern verklagen.« Ministerin Taipo, der unmittelbar klar wurde, dass hier die Autorität ihres Ministeriums untergraben werden sollte, informierte daraufhin den führenden Manager von *Group 4 Securicor*, Jon Mortimer, dass seine Arbeitserlaubnis für Mosambik erloschen sei. Mortimer, zu dieser Zeit verantwortlich für die Operationen des Konzerns in Mosambik, musste das Land verlassen und in sein Heimatland Südafrika ausreisen. Einige Zeit später hob ein Verwaltungsratsurteil die Entscheidung des Arbeitsministeriums auf, obwohl die Ministerin in Berufung gegangen war. Keiner der entlassenen Sicherheitsmitarbeiter erhielt eine Abfindung.

Für seine Rechte kämpfen

Unter Armutslöhnen leidende Mitarbeiter privater Sicherheitsfirmen haben überall auf der Welt versucht, ihre Lebens- und Arbeitsbedingungen dadurch zu verbessern, dass sie mit ihren Kollegen starke Gewerkschaften aufgebaut haben. Nach derselben Logik haben Mitarbeiter privater Sicherheitsfirmen in ganz Afrika Gewerkschaften aufgebaut oder sind in bestehende eingetreten, vor allem als Antwort auf die schlechten Arbeitsbedingungen in der Branche und getragen von dem Wunsch nach größerer Selbstbestimmung. Sicherheitsmitarbeiter, die wir in Malawi und Mosambik trafen, brachten uns gegenüber ihren starken Wunsch nach kollektiver Organisation zum Ausdruck und zeigten sich überzeugt, dass Gewerkschaften eine mächtige Ressource darstellen. Als ein Beweis für solche Überzeugung darf gelten, dass Tausende Arbeiter in Malawi Beiträge an ihre Gewerkschaft zahlen, obwohl sich G4S bisher weigert, die gemeinsame Gewerkschaft der Textil-, Bekleidungs-, Leder- und Sicherheitsbeschäftigten als legitime Vertretung der Beschäftigten anzuerkennen.

Kommissionsmitglieder trafen sich ebenfalls mit Vertretern acht afrikanischer Gewerkschaften, die die Interessen privater Sicherheitskräfte in Ländern vertreten, in denen auch *Group 4 Securicor* tätig ist. Nur drei der Gewerkschaften haben Tarifvereinbarungen mit G4S – Sambia, Südafrika und Uganda. Wie die Gewerkschaftsvertreter uns mitteilten,

ziehe G4S es regelmäßig vor, mit Arbeitervertretungen, die keinen legalen Status haben, oder aber mit ›gelben‹ Gewerkschaften zu verhandeln – Gewerkschaften also, die nicht zuvörderst die Interessen der Beschäftigten vertreten.⁶ Vor diesem Hintergrund kann G4S daher Verhandlungen mit echten Gewerkschaften aus dem Weg gehen oder deren Existenz ganz ignorieren. Obwohl SATAWU in Südafrika von G4S anerkannt ist, droht die Konzernleitung regelmäßig mit dem Entzug der Anerkennung.

Versuche, kollektive Strukturen zu zerschlagen

G4S-Mitarbeiter berichteten aus Maputo von einem dort im Februar 2007 begonnenen Streik, der die Konzernleitung dazu bringen sollte, sich an die in Mosambik geltenden Abfindungsregelungen zu halten. Die Beschäftigten versammelten sich vor den verschiedenen Niederlassungen des Konzerns und legten sie erfolgreich lahm. Allerdings rächte sich die Firma und schlug zurück. Mitarbeiter der staatlichen Polizei traten auf die Streikenden zu und behaupteten, die Firmenleitung habe in Verhandlungen eingewilligt, und sie würden sie zum Verhandlungsort begleiten. Die streikenden Sicherheitsmitarbeiter hielten das Angebot für ernst gemeint, begleiteten die Polizeibeamten – und wurden direkt ins Gefängnis geworfen. Tatsächlich ging es natürlich um alles andere als um Verhandlungsangebote. Und mit den Verhaftungen waren sofort 15 der wichtigsten Streikführer hinter Gittern.

In Malawi entließ G4S 30 streikende Beschäftigte, die ihre Arbeitsplätze verlassen hatten, um gegen die Weigerung des Unternehmens zu protestieren, das ihnen für nicht genommene Urlaubstage zustehende Geld auszuzahlen. Die Beschäftigten klagten gegenwärtig gegen die fristlosen Kündigungen, denn die Verfassung Malawis garantiert allen Beschäftigten das Recht auf Streik. [...]

Aktiv werden

G4S überzeugen, sein Verhalten zu ändern: G4S bezeichnet sich selbst als der Markt- und Markenfürer in der Sicherheitsindustrie und sucht

6 ›Gelbe‹ Gewerkschaften vertreten etwa die Position, dass eine harmonische Kooperation von Arbeit und Kapital ohne Streiks und Rechtsstreitigkeiten möglich und wünschenswert ist. In Betriebsräten schränken sie ihr rechtlich mögliches Instrumentarium dementsprechend ein; am bekanntesten dürfte in Deutschland die Unabhängige Arbeitnehmervertretung AUB sein (Anm. d. Übers.).

nach hochrangigen Geschäftspartnern, um seine Reputation nachhaltig zu erhöhen. Der Konzern hat zwei Events als Aufträge angepeilt, von deren Sicherung er sich weltweite Aufmerksamkeit verspricht – die Fußballweltmeisterschaft in Südafrika 2010 und die Olympiade in London 2012. Bis sich G4S nicht bereit findet, grundlegende Menschenrechte anzuerkennen, sollte der Konzern in Sachen Sportveranstaltungen kaltgestellt werden.

Fußballweltmeisterschaft 2010: Die nächste Weltmeisterschaft findet im Juni und Juli 2010 in Südafrika statt. Es ist damit zugleich das erste Mal, dass ein hochkarätiger Wertsport-Event auf afrikanischem Boden stattfindet. Die Spiele haben Erwartungen und Vorfreude in Südafrika und auf dem gesamten Kontinent geweckt. Südafrikas Präsident, Thabo Mbeki, fasste diese Erwartungen so zusammen: »Die Weltmeisterschaft sollte etwas für den gesamten Kontinent sein, nicht etwas allein für Südafrika.« Eine Fußballweltmeisterschaft auszurichten, ist nicht allein ein besonderes Privileg, sondern zugleich eine ausgesprochen lukrative Angelegenheit. Werdet aktiv: Zwingt die FIFA-Offiziellen, sich solange jeder Überlegung zu enthalten, G4S als Vertragspartner in Betracht zu ziehen, bis der Konzern die Rechte seiner Mitarbeiter im südlichen Afrika und weltweit respektiert.

Olympiade in London 2012: Die mit Sicherheitsdienstleistungen verbundenen Verträge gehören in finanzieller Hinsicht mit zu den lukrativsten Verträgen, die anlässlich der Olympischen Spiele ausgelobt werden. Selbstverständlich, und insbesondere seit den furchtbaren Anschlägen, von denen London im Juli 2005 betroffen war, gehört die Gewährleistung höchster Sicherheitsstandards zu den zentralen Herausforderungen während eines solchen Events. Das Olympische Vorbereitungskomitee hat sich auf Richtlinien verständigt, die als Vertragspartner diejenigen bevorzugt berücksichtigen sollen, die in ihrer eigenen Geschäftspolitik auch die Menschenrechte achten. Werdet aktiv: Die Olympische Bewegung repräsentiert nicht nur eine Form internationaler Kooperation, sondern betont auch die Bedeutung des *Fair Play*. Zwingt die Organisatoren der Londoner Olympiade, sich aller Überlegungen zu enthalten, die G4S als Vertragspartner in Betracht ziehen, bis der Konzern bereit ist, seine bisherige Praxis zu ändern und auch seine Erfolgsgeschichte in dieser Hinsicht weltweit verbessert.

Rechte für die afrikanischen Beschäftigten jetzt: Vor kurzem haben UNI und das Internationale Zentrum für Gewerkschaftsrechte (*International Centre for Trade Union Rights*) einen Rechtshilfefond für Beschäftigte in der afrikanischen Reinigungs- und Sicherheitsindustrie aufgelegt – den ersten, den es in dieser Art bisher gibt. Das Startkapital für diesen Fond – *African Worker's Right Now* – stammt aus Spenden,

die Reinigungskräfte und Sicherheitsbeschäftigte weltweit gesammelt haben. Der Fond zielt darauf, Beschäftigte in die Lage zu versetzen, multinationale Konzerne dazu zu bringen, sich an nationale Gesetzgebungen in Hinblick auf Lohn- und Arbeitsrechte zu halten. Beschäftigte von G4S und anderer vergleichbarer Dienstleister, die ihre Rechte vor Gericht erstreiten wollen, aber die notwendigen finanziellen Ressourcen nicht aufbringen können, sind genau die Zielgruppe, die mit diesem Fond unterstützt werden soll. Werdet aktiv: Unterstützt die *African Worker's Right Now* mit einer Spende. [...]

(aus dem US-amerikanischen Englisch von Volker Eick)

