



universität
wien

DIPLOMARBEIT

AT THE END OF THE DAY, THE LAND BELONGS TO THE COMMUNITY

Eine rechtsanthropologische Annäherung an das Verhältnis zwischen der *Red Bull Soccer Academy West Africa Ltd.* und dem lokalen Umfeld in Ghana

Verfasser

Mag. Martin Kainz

angestrebter akademischer Grad

Magister der Philosophie (Mag. phil.)

Wien, 2012

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A 307

Studienrichtung lt. Studienblatt: Kultur- und Sozialanthropologie

Betreuerin / Betreuer: Mag. DDr. Werner Zips

Diese Arbeit ist Freeman Ayitey und Stephen Zewu gewidmet.

This paper is dedicated to Freeman Ayitey and Stephen Zewu.

INHALTSVERZEICHNIS

I. EINLEITUNG	1
1.1. Hintergrund der Arbeit	3
1.2. Fragestellung, Aufbau und Zielsetzung	5
1.3. Sprachliche Umsetzung	7
II. KONFLIKTFELDER UND MEDIALE RESONANZ	8
2.1. Zur Übernahme der <i>Soccer School of Lavanttal</i> – Berichterstattung in Österreich.....	8
2.2. <i>Red Bull Ghana</i> – Berichterstattung in Ghana und Österreich.....	9
III. FORSCHUNGSANSATZ	13
3.1. Vorwissen und Vorannahmen	13
3.2. Zugang zum Feld und Fallauswahl	14
3.3. Erhebungstechniken und Sprache	17
3.3.1. ExpertInneninterviews und offene Leitfäden	17
3.3.2. Sekundärdaten	19
3.4. Datenauswertung	19
3.4.1. Transkription.....	19
3.4.2. Analyse.....	20
3.5. Qualitätssicherung.....	21
3.6. Forschungsethik	22
IV. DIE AKDADEMIE IM KONTEXT GLOBALER WERTSCHÖPFUNGSKETTEN	23
4.1. Das strukturelle Gefüge in und um <i>Red Bull Ghana</i>	23
4.2. Auswirkungen auf die Spieler	24
4.3. Formen des <i>Upgradings</i>	26
V. DAS OKALE UMFELD IM RECHTSPLURALEN KONTEXT	29
5.1. South Tongu und Fievie State	30
5.2. Rechtspluralismus in Ghana	33
5.2.1. <i>Chieftaincy</i> im Eweland	36
5.2.1.1 Zur politischen Organisation im Eweland	37
5.2.1.2. Zur Rolle eines <i>Chiefs</i>	38
5.2.1.3. <i>Regional Houses</i> und <i>Traditional Councils</i>	39
5.3. Die Akademie, ihr Umfeld und InterviewpartnerInnen.....	39
5.3.1. Fievie-Dugame	41
5.3.2. Fievie-Kpodzadzi	42
5.3.3. Adidokpoe	42
5.3.4. New Bakpa	42
5.3.5. Adutor	43
5.3.6. Sogakope	43
5.3.7. ArbeiterInnen/ Angestellte <i>Red Bull Academy</i>	44
5.3.8. Ehemalige ArbeiterInnen/ Angestellte <i>Red Bull Academy</i>	45
5.3.9. Leitungspersonal <i>Red Bull Academy</i>	45
VI. GOVERNANCE, LAND UND DIE ÖKONOMIE DER INTERESSEN	46
6.1. Das Konzept von Governance	47
6.1.1. <i>Chiefs</i> und <i>Local Governance</i> im rechtspluralen System.....	49
6.1.2. <i>Regional Governance</i>	51
6.2. Anbahnung auf verschiedenen Ebenen	53
6.2.1. Erste Kontakte und Interessen an der Akademie	54
6.3. Zur Theorie der Praxis.....	57
6.3.1. Struktur, Feld und Habitus.....	58
6.3.2. Die Ökonomie der Interessen.....	61

6.4. Partizipation, Interaktion, Impacts und Konfliktpotenziale	64
6.5. Zur Landfrage	71
6.5.1. <i>Local Administration</i> und <i>Land Tenure</i>	72
6.5.2. <i>Land Tenure</i> und Governance in der Fievie Traditional Area.....	75
6.6. Ansehen und Perzeption in der umliegenden Bevölkerung	79
6.7. <i>Social Responsibility</i> und <i>Local Development</i>	82
6.7.1. Interesse I: Aufnahme von lokalen Spielern	85
6.7.2. Interesse II: Zugang zu Trinkwasser	88
6.7.3. Interesse III: Verbesserung der Straße	89
6.7.4. Weitere Interessen	90
6.7.5. Umgang mit lokalen Beschäftigten	91
6.8. Zur Situation und Zufriedenheit der Beschäftigten	95
6.9. Konflikte in Kontrast zur Petition	101
6.10. Transnationaler Konzern, lokale AkteurInnen und Governance.....	105
VII. KONKLUSION	109
7.1. Ausblick im Diskurs?	116
VIII. QUELLENVERZEICHNIS	118
8.1. Primärliteratur	118
8.2. Sekundärliteratur.....	127
IX. ANHANG	129
9.1. Interviewliste	129
9.2. Abstracts	130
9.2.1. Abstract Deutsch	130
9.2.2. <i>Abstract English</i>	131
9.3. Lebenslauf	132

I. EINLEITUNG

Das Feld des Fußballs ist ein globales. Dieses Spiel wird auf allen Kontinenten praktiziert. Besonders in afrikanischen Ländern südlich der Sahara nimmt der Fußball eine populäre, breitenwirksame als auch identitätsstiftende Rolle ein. Natürlich ist der Fußball kein genuin afrikanischer Sport, mit Fortlauf des 20. Jahrhunderts aber hat sich das Spiel über die agierenden Kolonialmächte vor allem in West- und im südlichen Afrika ausgebreitet. Während der Fußballsport zuerst ein Privileg der EuropäerInnen war, wurde er rasch von den Einheimischen übernommen. Von den kolonisierenden AkteurInnen zuerst als Disziplinierungsinstrument eingesetzt, transformierte sich der Fußballsport zu einem Mittel der Gegenbewegung zur hegemonialen Ordnung. Einen Mitgrund seiner raschen Verbreitung und Popularität sieht eine Leitungsperson einer holländischen Fußballakademie in Ghana auch in der schlichten Tatsache, dass es für diesen Sport keine teure Ausrüstung brauche, sondern lediglich einen Ball. „*One football is enough for 22 people.*“ (05.08.2010)

Zudem dehnte sich der Fußball durch seine voranschreitende globale Ökonomisierung in Zusammenhang mit medialer Erschließung rasant aus. Auf dem afrikanischen Kontinent ein wenig später als in anderen Gebieten, ab den 1990er Jahren jedoch umso einschneidender. Galten afrikanische Spieler lange als Ausnahmen auf den europäischen Fußballplätzen, so prägen sie nunmehr den Sport entscheidend mit. Bald tummelten sich europäische Spielervermittler auf afrikanischen Fußballplätzen, aus einem scheinbar simplen Grund: afrikanische Fußballer sind billiger als europäische Fußballer. Einerseits war weniger Transfergeld an die jeweiligen Vereine zu überwiesen, andererseits war auch weniger Gehalt an die einzelnen Spieler auszuzahlen. Neben dem Aufkommen von Spielervermittlern gibt es seit Ende der 1990er Jahre im afrikanischen Fußballsport einen weiteren Trend: europäische Fußballakademien auf afrikanischem Boden. Die holländischen Spitzenvereine *Ajax Amsterdam* sowie *Feyenoord Rotterdam* versuchten ab 1999 Fußballakademien in Ghana zu installieren. Seit 2007 hat auch der Konzern *Red Bull* seine eigene Akademie in Ghana, die *Red Bull Soccer Academy West Africa Ltd.* Ziel war bei allen drei Einrichtungen dasselbe: talentierte afrikanische Nachwuchsspieler so früh als möglich an die Akademie zu binden, sie vor allem fußballerisch auszubilden, um sie – sofern sie entsprechen und bereit erscheinen – bei erreichter Volljährigkeit an den europäischen ‚Mutterverein‘ weiterzugeben.

In der vorliegenden Arbeit steht die letztgenannte Akademie im Zentrum. Das Thema ist allerdings nicht vordergründig im Feld des Fußballs verankert. Im Zentrum der Analyse steht die Einbettung der Akademie in das lokale Umfeld, im Genauerem: wie sich ein Subunternehmen eines transnationalen Konzerns aus dem ‚Norden‘ in ein rechtsplurales Gebiet im ‚Süden‘ einfügt.

Das Akademiegelände liegt in der Volta Region, rund zweieinhalb Stunden Autofahrt entfernt von der ghanaischen Hauptstadt Accra. Die nächstgelegene Kleinstadt, Sogakope, ist etwa 20 Fahrminuten entfernt von der Akademie. Auch in der unmittelbaren Umgebung derselben liegen kleinere Einheiten bzw. Dörfer, die von der Anwesenheit der Akademie *Red Bulls* nicht unbeeinflusst bleiben. Aus eben diesen Gemeinschaften bzw. von diversen Stimmen derselben stammt auch der Titel der vorliegenden Arbeit: „*At the end of the day, the land belongs to the community.*“ Dieser Satz beschreibt die grundlegende Perzeption gegenüber der Akademie in der unmittelbar umliegenden Bevölkerung, und deutet darauf hin, dass das Land, auf dem die Akademie erbaut wurde, als Eigentum der Gemeinschaften gesehen wird, daher auch gewisse Forderungen an dieselbe gestellt werden. Dieser Umstand wirft einige Fragen auf, etwa: wie sich ein globales Unternehmen auf das lokale Umfeld auswirkt (vgl. Globalisierung bei Beck 1997: 93); wie sich das rechtsplurale Feld um die Akademie gestaltet; ob historische Muster des Verhältnisses zwischen globalen AkteurInnen und lokaler Arbeit/ lokalen Rohstoffen perpetuiert wird (vgl. Comaroff/ Comaroff 2006: 10); welche Ziele die jeweiligen AkteurInnen in dem beschriebenen Feld verfolgen; auf welchen Ebenen etwa Potenziale zur Zusammenarbeit bzw. Interaktion, zu beiderseitigem Profit bestehen; und bei welchen Themen etwaige Konfliktherde zu verorten sind.

Die vorliegende Arbeit ist ein Versuch, den eben angeführten Bereichen in beschreibender und erklärender Form zu entsprechen. Durch eine Analyse der lokalen Dualität von ‚traditionellem‘ und ‚modernem‘ Recht, durch eine Annäherung an das lokale Verständnis von Land, und durch eine Darstellung von Governance-Strukturen in einem sozialen Feld mit unterschiedlichen AkteurInnen, unterschiedlichem Habitus und unterschiedlichen Interessen und Zielsetzungen. Ein praxeologische Ansatz soll helfen, der Analyse ihr historisches Fundament, aber auch ihren beschreibenden und verstehenden Charakter aktueller und kürzlich vergangener Prozesse und Strukturen zu geben. In diesem Sinne ist sie als Ursachenforschung für die bestehenden Formen des Austausches zu sehen, „die nach strukturalen Erklärungsansätzen sucht“ (Zips 2002: 91).

1.1. HINTERGRUND DER ARBEIT

Als der Österreicher Dietrich Mateschitz Anfang der 1980er Jahre als Marketingdirektor der *Unilever*-Tochter *Blendax* eine Geschäftsreise nach Thailand unternahm, stieß er über einen Franchise-Partner (*T.C.Pharmaceutical Industries Ltd.*, Inhaber: Chaleo Yoovidhya) auf ein Produkt: *Krating Daeng*, ein Energy Drink, dessen Name sich mit „roter Stier“ übersetzen lässt. 1984 erhielt Mateschitz die Lizenzrechte für den Vertrieb des Getränks außerhalb Asiens. Im selben Jahr wurde mit der Familie Yoovidhya die *Red Bull Trading GmbH* gegründet. Zuerst in Wiesbaden, Deutschland ansässig, wurde der Unternehmenssitz 1986 in die Stadt Salzburg, Österreich verlegt. Zehn Jahre später wurde der Standort Fuschl am See, Land Salzburg, zur Weltzentrale des Konzerns. Die 1996 gegründete *Red Bull GmbH* teilt sich schließlich auf drei juristische Personen/ Gesellschafter auf: *Distribution & Marketing GmbH* (49%), *TC Agro Trading Company Ltd.* (49%) und *Yoovidhya Chalerm*, Privatperson (2%). Alleiniger Geschäftsführer ist Dietrich Mateschitz.

Ursprünglich begann das Unternehmen mit dem Verkauf des *Red Bull Energy Drinks*. Fortan entwickelte sich der Konzern zu einem weltweit erfolgreichen Handels- und Marketingunternehmen, mit ausgelagerter Abfüllung, Produktion und Distribution der diversen Getränke *Red Bulls*. (vgl. Fürweger 2008: 14). Mit dem Sponsoring von Extrem- und Trendsportarten und dem Einstieg in die *Formel 1* wurden Marketing und Vermarktung der Marke *Red Bull* gefestigt. Im Jahr 2005, im Vorfeld der Fußball-Weltmeisterschaften in Deutschland 2006, weitete *Red Bull* mit der Übernahme des *SV Wüstenrot Salzburg* seine Aktivitäten auf den Fußballbereich aus. Von dem 1933 gegründeten Verein blieb wenig übrig. Neben der Übernahme der Lizenz und dem Austausch einer Vielzahl der Spieler wurden auch Vereinsname und Vereinsfarben entsprechend dem Wiedererkennungswert der Marke geändert.

„Für *Red Bull* eröffneten sich somit ein neues Marketingfeld und die Möglichkeit, die Fußballsektion – global – auszubauen. Zwischen 2005 und 2010 wurden neben *Red Bull Salzburg* – in chronologischer Folge – *New York Red Bulls* (2006) und *RasenBallSport Leipzig* (2009) gegründet. In beiden Fällen gab es bereits einen Verein: die *New York/New Jersey MetroStars* in den USA und den *SSV Markranstädt* in Deutschland. (...) Mittelfristiges Ziel letzterer Mannschaft ist es aber, die Marke *Red Bull* zuerst in der deutschen Bundesliga zu verankern, und in einem weiteren Schritt in der *European Champions League* salonfähig zu machen. Firmeneigenen Aussagen zufolge soll *Red Bull Salzburg* zukünftig als Nachwuchsteam für *RB Leipzig* dienen (vgl. Mateschitz in: Frühwald 2010). Neben den drei „Flaggschiffen“ und ihrem untergeordneten Akademiensystem zur Förderung des eigenen Fußballnachwuchses wurden im Jahr 2007 zwei weitere Fußballakademien gegründet: *Red Bull Brasil* (2007; in der Saison 2011/12 zweithöchste Spielklasse des Staates São Paulo) und *Red Bull Ghana* (2007; 2011/12 zweithöchste Spielklasse Ghanas).“ (Kainz 2012: 3f)

Zu den zahlreichen Tochterunternehmen und Shareholdern der *Red Bull Trading GmbH*, „die den Verkauf in 140 Ländern organisieren“ (Fürweger 2008: 135) zählte nunmehr auch die *Red Bull Soccer Academy West Africa Ltd.* in Ghana. (vgl. *wirtschaftsblatt.at*, 22.07.2010)

Nach ersten österreichischen Medienberichten wurde deutlich, dass die Ziele, die *Red Bull* mit der ghanaischen Akademie verfolgt, vordergründig im sportlichen Bereich liegen. Johann Skocek zitiert und paraphrasiert eine damalige Leitungsperson der *Red Bull*-Fußballabteilung in der Tageszeitung *der Standard* wie folgt: „Wir sind an westafrikanischen Talenten interessiert.“ (Skocek 2007) Damit wolle man sich einerseits von einer Beschränkung an ausländischen Spielern in österreichischen Bundesnachwuchs-Teams, andererseits von Spielervermittlernetzwerken emanzipieren. (vgl. ebd.)

In Bezug auf die Akademie wurde von Seiten *Red Bulls* stets eine humanitäre Rhetorik gepflegt. Ein weiteres Zitat der damaligen Leitungsperson, ebenfalls in *der Standard*, nach Wolfgang Weisgram: „Ziel ist es, den Jungs eine Ausbildung in Sport und fürs Leben zu geben.“ (Weisgram 2008) Fortan erhielt die Akademie in ghanaischen, aber auch in österreichischen Medien zumeist negative Resonanz. Dabei ging es vordergründig um ein getrübbtes Verhältnis zwischen dem europäischen Leitungspersonal und der umliegenden Bevölkerung. Berichtet wurde unter anderem von rassistischen Vorfällen innerhalb der Akademie, von respektlosem Benehmen gegenüber lokalen AkteurInnen oder etwa von einem Polizeieinsatz mit Warnschüssen vor den Toren der Akademie (Heigl 2009; Vigah 2009; Gbadawu 2009; ghanaweb.com, 2009).

In sportlicher Hinsicht bleiben die Ergebnisse bis zum Zeitpunkt der dieser Arbeit zugrunde liegenden Feldforschung überschaubar: während sich die erste Mannschaft der Akademie¹, ein Team aus unter-23-jährigen Spielern, in der zweithöchsten Spielklasse Ghanas befand, wechselte in den ersten drei Jahren des Bestehens der Akademie ein Spieler von *Red Bull Ghana* zu *Red Bull Salzburg*².

Auf Basis dieses durch Medieninformationen generierten Vorwissens, hielt ich mich im Sommer 2010 für knapp 1,5 Monate in Ghana, zumeist innerhalb und außerhalb des Akademiegeländes auf, um einerseits die Prozesse und Strukturen des Entstehens und Bestehens der Akademie zu analysieren, und andererseits die Einbettung der Akademie in das lokale Umfeld zu untersuchen. Daraus entstand eine bereits abgeschlossene Arbeit zum Erreichen des Magistergrades im Fachbereich Soziologie (sozial-/ wirtschaftsw. Stud.), welche als eine Annäherung an das erstgenannte Analyseziel zu verstehen ist und sich in drei Analyseebenen aufteilt:

¹ Im Juli 2010 verfügte die Akademie außerdem über eine U12-, eine U14- und eine U17-Mannschaft.

² Felix Adjei, geb. 1990, wechselte im Juli 2010 zu den *Red Bull Juniors Salzburg*, dem Amateurteam von *Red Bull Salzburg*.

„In eine nach Erkenntnis suchende migrationstheoretische Annäherung an historische Prozesse und Maßnahmen, die schließlich zur Gründung von [europäischen] Akademien [in Westafrika] führte; in eine an globale Güter- und Wertschöpfungsketten orientierte empirische Analyse der äußeren und inneren Struktur um die Akademie *Red Bull Ghanas*. Diese Herangehensweise bot sich insofern an, als die Untersuchung des Akademiensystems mittels einer Kettenanalyse in aktuellen themenbezogenen Publikationen empfohlen, aber noch nicht durchgeführt wurde, und globale Güterketten ein probates Konstrukt bieten, um das Gefüge um die besagte Akademie zu beschreiben – wenngleich es sich in der (...) Arbeit um Personen, nicht um ‚klassische Waren‘ handelt; der letzte Teil ist ein ebenso an die Güterkettenanalyse angelehnte Erweiterung, die etwaige Auswirkungen der Zielorientierung und des Tagesgeschäfts der Akademie auf die Spieler analysiert.“ (Kainz 2012: 166)

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit geht es – wie bereits einleitend erwähnt – um das grundsätzliche Verhältnis zwischen der Akademie und dem (unmittelbar) lokalen Umfeld, um Ebenen des Austausches, Interessensverteilungen und um etwaige Konfliktpotenziale. Die Inhalte dieser Arbeit stehen nicht in direktem Zusammenhang zur ersten Abschlussarbeit. Sie sind ergänzend zu verstehen, sodass ein den weiter oben genannten Forschungsabsichten entsprechender Gesamteindruck der *Red Bull Soccer Academy*, ihren innewohnenden Strukturen und Prozessen sowie ihrer Verankerung vor Ort entstehen soll.

1.2. FRAGESTELLUNG, AUFBAU UND ZIELSETZUNG

Um einerseits dem breiten Analysefeld zu entsprechen, andererseits auch die Tatsache zu berücksichtigen, dass das zu untersuchende Feld vor dem Feldforschungsaufenthalt ein weitgehend Unbekanntes war, wurde die zentrale Forschungsfrage bewusst offen und allgemein formuliert:

- **WIE GESTALTET SICH DAS BEZIEHUNGSVERHÄLTNIS ZWISCHEN DER AKADEMIE *RED BULLS* UND DER BEVÖLKERUNG IN GHANA?**

Auf diese Frage aufbauend wurden drei weiterführende Fragen definiert, die zugleich auch die vorliegende Arbeit inhaltlich und strukturell gliedern. Bevor im Textverlauf thematisch auf die Sub-Fragen eingegangen wird, wird in Abschnitt II die Wahrnehmung der Akademie von medialer Seite gezeigt – um die vorab gewonnenen Informationen über die Akademie *Red Bulls* in Ghana zusammenzufassen, vor allem aber um einen Überblick über die Berichterstattung von 2007 bis 2010 zu geben. Eine Darstellung der methodischen Vorgangsweise in Abschnitt III dient zur Veranschaulichung und Erklärung der Relevanz des Ansatzes von Datenerhebung und -auswertung. Abschnitt IV ist eine kurze Zusammenfassung der ersten Arbeit, die zur *Red Bull Soccer Academy* verfasst wurde, mit

einer Konzentration auf diejenigen Aspekte, die auch für den vorliegenden Text grundlegend und relevant sein werden. Abschnitt V beinhaltet wesentliche Ausführungen und Antworten zur ersten weiterführenden Frage:

→ Wie ist das lokale Feld um die Akademie *Red Bulls* in rechtspluraler Hinsicht beschaffen?

Es folgt demnach eine Analyse des dualen Feldes von ‚modernem‘ und ‚traditionellem‘ Recht. Dabei werden Struktur und Organisation von *Chieftaincies* und der zentralen Verwaltung Ghanas genauso vorgestellt werden wie relevante, an die Akademie angrenzende Gemeinschaften und die jeweiligen InterviewpartnerInnen in denselben. Damit verbunden ist auch die Analyse der Gewohnheit der Landvergabe in einem dualen Rechtssystem. Auf Basis der Aussagen der verschiedenen InterviewpartnerInnen wird die zweite Sub-Frage (in Abschnitt VI) behandelt werden:

→ Welche AkteurInnen sind mit welchen Interessen involviert?

Während die AkteurInnen bereits in Abschnitt V vorgestellt werden, zielt die eben dargestellte Frage auf eine Beschreibung von Governance um die Akademie *Red Bulls* ab. Dabei fließen traditionelle Praktiken von Landverwaltung und Landvergabe nach einem Konzept von *Local Governance* ebenso ein wie ein *Regional Governance*-Ansatz, der von einer gemeinsamen Zielrichtung multipler AkteurInnen in einem abgegrenzten Feld ausgeht. Mit Governance ist hier weder eine Theorie noch ein Forschungsansatz gemeint ist, sondern „vielmehr eine Sichtweise auf die Realität“ (Benz et al. 2004: 11). Das ahistorische Konzept von Governance, das vor allem die Handlungsspielräume der AkteurInnen vorstellen soll, wird – um dem prozesshaften Charakter des Feldes zu entsprechen – in Folge mit Bourdieus Theorie der Praxis (vgl. u.a. 1983) ergänzt. Dieser Ansatz dient einerseits zur Beschreibung der Hintergründe der jeweiligen AkteurInnen in einem sozialen Feld, andererseits zur Darstellung ihrer Interessen und der ihnen zur Verfügung stehenden (und angestrebten) Kapitalformen. Ebenso in Abschnitt VI werden die für eine Analyse von Governance in Zusammenhang mit der Darstellung einer Ökonomie der Interessen erforderliche Veranschaulichung der Interaktionsebenen zwischen Akademie und Umfeld vorgestellt. Dies ist auch grundlegend für die abschließende Frage und die Behandlung derselben:

→ Welche lokalen AkteurInnen profitieren von der Akademie und welche Konfliktebenen entstehen daraus?

Hierbei wird der Einflussbereich der Akademie einerseits auf ein breiteres Umfeld – Ghana –, andererseits – in ausführlicherer Form – auf das engere lokale Umfeld, das auch die Beschäftigten der Akademie einschließt, analysiert werden. Dabei ist notwendigerweise auf die einleitend erwähnten medial präsentierten Konfliktherde im Kontext der tatsächlich erhobenen und interpretierten Konfliktfelder einzugehen.

In einem kurzen, abschließenden Ausblick dieser Arbeit wird in Abschnitt VII, nach einer subsumierenden Konklusion zum Thema der Arbeit, auf Habermas' kommunikative Rationalität (u.a. 1988) eingegangen. Dies soll zum einen Zips' Ansatz zu prozeduraler Gerechtigkeit (vgl. 2002) im Kontext des untersuchten Feldes analysierbar machen, zum anderen die Potenziale eines ‚fruchtbaren‘ Austausches zwischen Akademie und Umfeld in Aussicht stellen.

1.3. SPRACHLICHE UMSETZUNG

In dieser Arbeit werden gewisse orthographische und textspezifische Regeln eingehalten, die einer persönlich bevorzugten Diktion entsprechen und auch themenrelevante Gründe haben.

- **Geschlechtsneutrale Schreibweise:** wird hier je nach besserer Lesbarkeit umgesetzt. Durch Großbuchstaben („die ForscherInnen“), durch Querstriche („der/die ForscherIn“) oder durch die Verwendung des Gerundiums („die Forschenden“);
- **Kursivschreibweise:** bei fremdsprachigen Wörtern bzw. bei Eigennamen (Firmen, Marken, Institutionen);
- **Darstellungsweise:** Matt (vgl. 2010: 583f) unterscheidet zwischen realistischer Darstellung, die in einem Dokumentationsstil gehalten und der/die ForscherIn als Autor nicht vorkommt, selbst-bekennender Beschreibung, die die Person des/der Beschreibenden mit einbezieht, und impressionistischer Beschreibung, die „hochgradig persönlich“ ist. Die Schreibweise dieser Arbeit ist zwischen der ersten und der zweiten Darstellungsform anzusiedeln. Sie ist weder betont persönlich, noch lässt sie den/die AutorIn gänzlich außen vor. Die Verwendung der ersten Person, wenn auch im passiven Sinne, ist relevant, da in der Arbeit nicht nur beschrieben, sondern auch subjektiv interpretiert wird. Dies orientiert sich an der Prämisse, dass es nicht nur eine einzige objektive Beschreibung desselben gibt, sondern jeglicher Text eine subjektive Konstruktion der Wirklichkeit ist.
- **Zitation:** entsprechend den Empfehlungen der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie (vgl. www.uni-koeln.de/kzfss).

II. MEDIALE RESONANZ UND KONFLIKTFELDER

Wie bereits einleitend erwähnt, basierte das persönliche Wissen über *Red Bull Ghana* vor der unternommenen Feldforschung auf medialen Berichten. Um die Intention des Forschungsaufenthaltes, den Forschungsansatz und die zentralen Analyseebenen der daraus entstandenen Arbeiten auf ihren Ausgangspunkt zurückzuführen, wird in Folge – auch um die Perzeption der Akademie in der medialen Öffentlichkeit darzustellen – ein chronologischer Überblick der Berichterstattung zur Akademie dargestellt.

2.1. ZUR ÜBERNAHME DER SOCCER SCHOOL OF LAVANTTAL – Berichterstattung in Österreich³

Auf dem Grundstück, auf dem sich *Red Bull Ghana* befindet, war bereits zuvor eine Akademie in österreichischem Besitz angesiedelt: die *Soccer School of Lavanttal*, gegründet im Jahr 2005. Besitzer war der damalige und jetzige Präsident des österreichischen Erstligafußballvereins *Wolfsberger AC*⁴ sowie Inhaber der Firma *RZ Pellets*. Einem Bericht von *FairPlay-VIDC*⁵ ist zu entnehmen, dass sich in der damaligen Akademie etwa 35 Nachwuchsfußballer zwischen 16 und 23 Jahren befanden. (vgl. fairplay.vidc.org, 03.2007) Der Inhaber der Akademie in einem Interview für *Die Presse*:

„Wir bieten Schule, Ausbildung und Hilfe zur Selbsthilfe. So lernen Jugendliche und Kinder Selbstvertrauen, Teamgeist, Fairness sowie Disziplin und wie man seine überbordenden Kräfte und Frustrationen in etwas Sinnvolles umwandeln kann. Und sie bekommen Mut, über Fußball ihr Talent auszuleben, die Schule abzuschließen und ihr Leben selbst in die Hand zu nehmen.“ (diepresse.com, 20.03.2007)

Sportlich geleitet wurde die Akademie von einem Ghanaer, der ehemals in der österreichischen Bundesliga spielte. In einem Interview mit dem Magazin *Kärntner Sport* im Jahr 2007 erklärte der Besitzer der Akademie, dass es der ehemalige Spieler war, der ihn auf die Idee brachte, eine Akademie, ein „Sozialprojekt“ in Ghana, zu initiieren. (vgl. *Kärntner Sport* in: schlagzeilen.cc, 2007) Zur Finanzierung des Vorhabens: „Das Grundkapital bringen die Hauptbeteiligten und Initiatoren auf. Der Betrieb wird durch Verkauf von Beteiligungen und Patenschaften finanziert.“ (ebd.) Projektleiter war ein Kärntner Sportmanager.

Ebenso 2007 erwähnte ein damaliger sportlicher Leiter des Fußballvereins *Red Bull Salzburg* gegenüber der *Presse* das grundsätzliche Interesse von *Red Bull* an der *Soccer*

³ In ghanaischen (Internet-)Medien waren zur *Soccer School of Lavanttal*, bis auf vereinzelte Forumseinträge, keine Beiträge zu finden.

⁴ Damals lautete der Vereinsname *FC St. Andrä*.

⁵ *VIDC = Vienna Institute for Dialogue and Cooperation*

School of Lavanttal: „Ob wir uns dort beteiligen oder nicht ist offen.“ (diepresse.com, 20.03.2007) *Die Presse* nannte zwei Aspekte, die für *Red Bull* im Vordergrund stünden: „Zum einen der sportliche – man könne ja auch Spieler rekrutieren. Zum anderen sei es (...) der soziale Aspekt. „Man kann helfen!“ (ebd.) Ein ähnliches Zitat war am selben Tag in der *Wiener Zeitung* zu lesen, wenngleich in dem Artikel nicht dezidiert über *Red Bull*, sondern über einen möglichen „weiteren Investoren für das Projekt“ der *Soccer School* geschrieben wurde. (wienerzeitung.at, 21.03.2007) Ein ehemaliger ghanaischer Nationalspieler und Berater für Ghanas Fußballverband (*Ghanaian Football Association*), nach einem Bericht der *APA* in das Projekt der *Soccer School* involviert, äußerte sich konkreter zum sozialen Aspekt und dem möglichen Einstieg von *Red Bull*: "Das Projekt wurde vorläufig auf sozialer Basis installiert, sollte Red Bull einsteigen, würde daraus ein soziales Leistungsprinzip werden." (Baffoe in: news.orf.at, 21.03.2007)⁶

Der Ghanaer Bella Bello Bitugu von *FairPlay-VIDC* zum stets betonten sozialen Aspekt europäischer Akademien in Westafrika:

„Die Menschen in Ghana denken, dass es hier zwar viele Talente gibt, aber keine Infrastruktur und Ausrüstung für sie. Diese werden dann von solchen Akademien zur Verfügung gestellt. (...) Es ist aber schon ein Problem, wenn die jungen Fußballer unter Vertrag stehen und dann als Rohstoffe nach Europa gebracht und ausgenutzt werden, was auch wirklich immer wieder passiert.“ (fairplay.vidc.org)

Am 17.09.2007 übernahm *Red Bull* die *Soccer School of Lavanttal* und taufte die erste firmeneigene Akademie außerhalb Europas *Red Bull Ghana*. Neben den bereits bestehenden Gebäuden samt Schule und Unterkunft wurde auch die Lizenz für die dritte Fußballliga Ghanas übernommen, in der die erste Mannschaft der *Soccer School* zur Zeit der Übernahme aktiv war.

2.2. RED BULL GHANA – Berichterstattung in Ghana und Österreich

Johann Skocek berichtet am 1. November 2007, rund eineinhalb Monate nach der Übernahme der *Soccer School* in der Tageszeitung *Der Standard* von den Nachwuchsprojekten *Red Bulls*, so auch von der Akademie in Ghana. Nach dem sportlichen Leiter in Salzburg sei man an westafrikanischen Talenten interessiert. Ebenfalls wurde berichtet, dass die Leitung der Akademie einem ortskundigen deutschen Spezialisten übergeben wurde. (vgl. derStandard.at, 01.11.2007) Die Kosten der laufenden Ausgaben – ausgenommen des Aufbaus – wurden auf EUR 100.000,- pro Monat geschätzt. Mit dem Aufbau eines umfassenden Scoutingsystems habe man bereits begonnen. „Um die Erste

⁶ Dasselbe Interview erschien am selben Tag auch auf news.orf.at.

[Mannschaft] und die Schulen mit fähigen Leuten zu füllen (...): vier Mann für den Profibereich (in klarer regionaler Aufteilung), zwei extra für den Nachwuchs.“ (ebd.)

Das konzerneigene Trendmagazin *Red Bulletin* berichtete erstmals am 4. April 2008 von der Akademie. Eine U-23-Mannschaft sei bereits etabliert und spiele in der zweithöchsten Spielklasse Ghanas, eine U-19-Mannschaft spiele in der dritten Liga. Zwei weitere Nachwuchsmannschaften befänden sich im Aufbau. Von dem damaligen deutschen *General Manager* der Akademie wurde berichtet, dass man mit der ersten Mannschaft zwar in die *Premier League* (höchste Spielklasse Ghanas) wolle, es vordergründig aber darum gehe, die Akademie in Westafrika bekannt zu machen. Die Standortwahl Ghana wurde gemäß des sportlichen Leiters in Salzburg wie folgt begründet: „Ein politisch stabiles Land, englischsprachig (...) und fußballnarisch (plus erfolgreich: vier mal Sieger im Afrika Cup!). Außerdem liegt Ghana inmitten anderer fußballverrückter Länder, deren Talente der Akademie ebenfalls offen stehen sollen.“ (Red Bulletin, 02.2008: 49) Die Zielvorgabe:

„Spieler entwickeln, die man ruhigen Gewissens nach Europa und in die USA schicken kann, zu den zwei Red Bull Klubs in Salzburg und New York. Kein Ziel ist eine Top-Platzierung in der ghanaischen Meisterschaft, wohl aber, allen Absolventen der Akademie eine solide schulische Ausbildung mit auf den Weg zu geben. Alles in allem der klassische Ansatz, wie Red Bull sein Engagement im Sport sieht: jungen Talenten die Möglichkeit zu geben, ihre Chancen maximal zu nützen.“ (ebd.)

Zum einjährigen Bestehen der Akademie beschreibt der *General Manager* die Personalien und das Fortschreiten des infrastrukturellen Aufbaus. Neben zahlreichen lokalen Angestellten habe man bereits 55 Spieler rekrutiert, die man zu Weltklasespielern formen wolle. „That is the reason we are much concerned with making available the best facilities on ground to help us realize our dream or vision.“ (ghanaweb.net, 17.09.2008) In der Beschreibung fällt auf, dass zwischen einem afrikanischen Teil und einem europäischen Teil des Akademiegeländes unterschieden wird. Im Besonderen werden die Vorzüge des zweiten Teils betont:

„Construction works on what we the Red Bull Academy Family call „the African Part“ of the Academy project has been completed within this short period. The next stage is “the European part” which comprises: five star guest house with swimming pool, medical centre, gymnasium, office complex and also stands for the supporters.“ (ghanaweb.net, 17.09.2008)

In ghanaischen Printmedien ist die Akademie fortan regelmäßig präsent. Vordergründig geht es um Ergebnisse, Turnierberichte und Spielertransfers. Auch in der österreichischen Presse

wird vereinzelt berichtet. Betrachtet man die Meldungen über die Akademie im Genaueren, vor allem jene in ghanaischen Medien, so fallen einige Berichte auf, die größere Dissonanzen zwischen der Akademieleitung, ihren Angestellten, den Spielern und der umliegenden Bevölkerung zum Thema haben. Am 25. August 2009 wurde in Ghana erstmals von Konflikten innerhalb der Akademie berichtet. Der Titel eines Artikels: „*Rumpus at the Red Bull Academy*“, erschienen in den *Ghanaian Times*. Der Sportjournalist John Vigah sah sich nach Gerüchten über unbegründete Kündigungen von zehn Spielern⁷ und angeblichen rassistischen Aussagen von Seiten der Vereinsleitung gegenüber Spielern verpflichtet, mit dem Management und lokalen Politikern zu sprechen. Eine ‚beschuldigte‘ Leitungsperson der Akademie zu den angeblichen rassistischen Aussagen: „I have no reason to say these things to the players. How do I get the best from them if I don't treat them well or say bad things against them?“ (*Ghanaian Times*, 25.08.2009) Im Weiteren: “As far as I am concerned, there is no trace of racism in our academy. We are nice, warm-hearted people and would not do anything to tarnish our image.” (ebd.) Ein Politiker des Distriktes South Tongu⁸ sei bereits über die Vorkommnisse informiert worden, einige BürgerInnen seien damit beschäftigt, eine Demonstration⁹ zu planen. (vgl. ebd.)

„Wir werden mittlerweile wunderbar angenommen“ wird der neu eingestellte österreichische *General Manager Red Bull Ghanas* am 1. Oktober 2009 in der *Kleinen Zeitung* (Steiermark Ausgabe) zitiert. In dem Artikel „Viel Lärm um nichts“ berichtet Christoph Heigl von einer Kampagne, die zwei Personen der Akademieleitung Rassismus und schlechte Behandlung von GhanaerInnen vorwirft. Die Gründe sieht Heigl – nach Rückfrage bei *Red Bull Ghana* – in Schmiergeldzahlungen unter der früheren Akademieleitung, die nunmehr – unter der neuen Leitung – nicht mehr bedient werden können. „Als ‚Rache‘ lanciert ein korrupter Regionalpolitiker mit Hilfe einer (bestochenen) Zeitung diese Schmutzkübelkampagne.“ (Heigl 2009)

Ausgangspunkt dieser Meldungen ist eine lokale Petition, die am 24. September 2009 auf der Website *mobile.ghanaweb.com* veröffentlicht wurde – verfasst vom *Head of the Security Council of Fievie State*¹⁰ und – nach Angaben im Brief – gezeichnet von 500 Personen aus der lokalen Umgebung. Der Brief wurde laut Website-Eintrag per Email versandt, adressiert an Dietrich Mateschitz, mit Kopie an “*The Ministry of Information, Ministry of Education, Director General, Ghana Education Service, The Commissioner, Commission on Human Rights and Administrative Justice, Ministry of Women and Children's Affairs and Ministry of Information*” (ebd.). Zusammenfassend drückt der Verfasser seine Sorge um die *Red Bull*

⁷ Einer davon, ein Torhüter, stammte aus der unmittelbaren Umgebung, was wiederum die lokale Bevölkerung mit Missfallen aufnahm.

⁸ South Tongu ist einer von 15 Distrikten der Volta Region.

⁹ Nach Aussagen einiger InterviewpartnerInnen hat es diese Demonstration noch nicht gegeben; man plane jedoch nach wie vor, diese abzuhalten.

¹⁰ Fievie State ist die traditionelle Region, in der sich die Akademie befindet. Dazu mehr in Abschnitt V.

Academy aus. Nach der Entlassung des ersten *General Managers* seien viele Vorkommnisse geschehen: neben den bereits erwähnten rassistischen Äußerungen auch das Missachten des ghanaischen Schulsystems (so sei es vom gekündigten Schuldirektor der Akademie berichtet worden), Verletzungen ghanaischer Werte oder etwa der Missbrauch einer weiblichen Angestellten. Ihn und ‚viele andere‘ bewegte dies zu der Forderung, den neuen *General Manager*, den *Technical Director* und den Trainer der U17-Mannschaft, zu entlassen. Gleichzeitig wurde die sofortige Wiedereinstellung des ersten *General Managers* gefordert, von dem nur Positives zu berichten sei.

“The image of Red Bull both in the locality and in the country at large has sunk so low because most of us and majority of people who know Red Bull Academy, Sogakope now see the whites in Red Bull Academy as racists and people who have no respect for the black man. Even a good number of student’s players, we are told, hold that view. This is just the plain truth!” (Togbe Gbadawu IV, mobile.ghana.com, 24.09.2009)

Eine der angeprangerten Leitungspersonen erwähnte gegenüber der ghanaischen Tageszeitung *The Chronicle* – ähnlich den geschilderten Erläuterungen in der *Kleinen Zeitung* –, dass die Vorwürfe in engem Zusammenhang mit gezielter Rufschädigung stünden. Der Sportjournalist Kofi Aduonum zitiert: “We were initially troubled by the gloomy picture the previous management painted about the academy, but with time and the hospitality of people in the locality, we have realised that it was a calculated attempt by an official to discredit the academy.” (Aduonum 2009)

Nicht nur in Zusammenhang mit Spielern, Angestellten und dem lokalen Umfeld wurde von diversen Konflikten berichtet. Auf dem Salzburger Lokalradiosender des *ORF* wurde im Rahmen eines von *Red Bull* organisierten internationalen Fußballturniers in Rif bei Salzburg, an dem auch eine Mannschaft *Red Bull Ghanas* teilnahm, ein Interviewausschnitt einer Leitungsperson *Red Bull Salzburgs* gesendet, in dem diese über weitere/ andere Konfliktfelder um die Akademie sprach. Man sehe sich mit vier zentralen Problemen konfrontiert¹¹:

- „die Korruption in Ghana. So laufe kein Geschäft korrekt ab,
- der ghanaische Fußballverband, der keinerlei Unterstützung leiste,
- die Scouts, die den Spielern das Blaue vom Himmel versprechen und
- der desolate Zustand der Fußballplätze, die kein geordnetes Spiel zuließen.“ (vgl. Radio Salzburg, 20.06.2010 in: Kainz 2012: 83)

¹¹ Alle erwähnten Probleme wurden im Rahmen der ersten Abschlussarbeit thematisiert, und werden an dieser Stelle angeführt, um eine möglichst ausgewogene mediale Resonanz darzustellen.

III. FORSCHUNGSANSATZ

Nachdem über das interessierende Forschungsgebiet im Vorfeld der Erhebung – bis auf die beschriebenen medialen Berichte – wenig bekannt war, bot sich der Zugang der *Grounded Theory* als adäquater Forschungsansatz an. Im ursprünglichen Sinne gilt als Ziel der *Grounded Theory* – zu Deutsch u.a. als gegenstandsverankerte Theoriebildung bezeichnet – die Generierung von Theorien mittlerer Reichweite (vgl. Kuckartz 2010: 74), die theoretische Abhandlungen aus den Daten erwachsen lassen (vgl. Böhm 2010: 484). Ein *Grounded Theory*-Ansatz hat nach Charmaz aber nicht notwendiger Weise in der Generierung einer Theorie zu münden: „At present, most grounded theory researchers have aimed to develop rich conceptual analyses of lived experience and social worlds instead of intending to create substantive or formal theory.“ (2001: 265) Einen für die vorliegende Arbeit entscheidenden Punkt nennt unter anderem Philip Mayring, indem er hervorhebt, dass sich die *Grounded Theory* besonders eigne, „wenn der Gegenstandsbereich noch neu und unerforscht ist“ (Mayring 1999: 84). Dies liegt an dem Umstand, dass im Rahmen des *Grounded Theory*-Ansatzes bereits bestehende Literatur spät herangezogen wird. Für die Feldforschung zur vorliegenden Arbeit war dies ein wichtiger Aspekt, zumal vorab nicht abzuschätzen war, durch welche Charakteristika sich das zu erforschende Feld auszeichnet, und im Weiteren nicht einzuschätzen war, welche theoretische Basis für die später erhobenen Daten als Grundlage dienen könnten.

In den Folgekapiteln dieses Abschnitts wird näher auf den Umgang mit Vorwissen und Vorkenntnissen eingegangen werden, auf die zugrundeliegenden Forschungsfragen sowie auf die dafür notwendigen und dem Feld entsprechenden Methoden der Datengewinnung und -auswertung. Abschließend wird auf die – vor allem bei qualitativen Studien – nicht unproblematische Gewährleistung der Güte und Ethik der Forschung hingewiesen werden.

3.1. VORKENNTNISSE UND VORANNAHMEN

Die Thematik des Vorwissens, sei es gezielt theoretischer Natur oder Teil des Allgemeinwissens, wird in der Diskussion um die *Grounded Theory* unterschiedlich gesehen. Barney Glaser vertritt nach Kelle die Ansicht, dass man möglichst ohne Wissen über den Erhebungsgegenstand ins Feld gehen sollte: „Jedes Hintergrundwissen ist, so GLASER, schädlich für die Anwendung der Methodologie der grounded theory, weil der Forscher damit gehindert würde die Akteursperspektive einzunehmen und die im Forschungsfeld tatsächlich vorhandenen Probleme zu erkennen.“ (Kelle 1994: 335 in Truschkat et al. 2005: 6) Anselm Strauss und Juliet Corbin vertreten eine weniger stringente Linie, und sehen bereits bestehenden Wissensstand, der in jedem Fall gegeben sei, nicht als Hindernis an. Ihre

Empfehlung: „Während des Entwicklungsprozesses Ihrer Theorie [können Sie] anscheinend relevante Elemente bestehender Theorien einbauen (...), aber nur sofern diese sich für die Daten in Ihrer Studie als angemessen erweisen.“ (Strauss/ Corbin 1990: 31f) Schließlich raten auch Truschkat et al. (2005: 7) zum Einbeziehen von Vorwissen:

„Vielleicht kann aus der feldspezifischen Literatur keine plausible Begründung für die Auswahl der ersten Fälle abgeleitet werden oder der Forscher/die Forscherin verfügt über keine spezifischen Vorerfahrungen in dem interessierenden Forschungsfeld. Dann sollte man sich zumindest das Minimum an zur Verfügung stehenden Vorkenntnissen bewusst machen und darauf die erste Datenerhebung begründen.“

Mein Vorwissen beschränkte sich auf die bereits angedeuteten Zeitungs- und Onlineartikel zur Akademie bzw. auf diverse Theorien, die im Zusammenhang mit einem praxeologischen Ansatz stehen. Eine logische Folge von Vorkenntnissen, sofern sie in eine Forschung einbezogen werden, ist das Generieren von bewussten oder unbewussten Vorannahmen, die während der Erhebungsphase durch theoretisches *Sampling* modifiziert werden. Im Rahmen des theoretischen *Samplings* ist es üblich, dass die ursprünglich gestellte Forschungsfrage weiterhin adaptiert, eingegrenzt und zugeschnitten wird.

„Wir spezifizieren die Bedingungen, unter denen unsere Phänomene auftreten, die Handlung/Interaktion, die sich auf sie beziehen und die damit verbundenen Ergebnisse oder Konsequenzen. (...) Wenn sich Bedingungen ändern, muss die theoretische Formulierung geändert werden, um den neuen Bedingungen gerecht zu werden.“ (Strauss/ Corbin 1990: 161f)

Dies war in der vorliegenden Arbeit nicht vonnöten, da die in Kapitel 1.2. vorgestellte Forschungsfrage an sich auf den geographischen Fokus hin sehr konkret, und auf den inhaltlichen Fokus bezogen zugleich weit genug gefasst wurde, um die erhobenen Daten innerhalb des Fragebereiches zu beschreiben bzw. zu interpretieren. Die weiterführenden Fragen wurden – wie von Truschkat beschrieben – gemäß dem vorgefundenen Feld reformuliert bzw. adaptiert.

3.2. ZUGANG ZUM FELD UND FALLAUSWAHL

Insgesamt verbrachte ich knappe sechs Wochen in Ghana, jeweils an für die Erhebung der Feldforschungsdaten relevanten Orten. Die für diese Arbeit herangezogenen Daten wurden im Zeitraum von 8. bis 30. August 2010 erhoben. Während für die erste Arbeit Daten auch außerhalb der Volta Region erhoben wurden, etwa in Accra, Atimpoku oder Gomoa Fetteh, stammen die Daten dieser Arbeit beinahe ausschließlich aus der Akademie *Red Bulls* bzw.

aus der nahen Umgebung. Wie weit sich diese ‚Nähe‘ geographisch ausbreitet, war vor der Erhebungsphase nicht bekannt. Auch die zu interviewenden Personen waren – außer den relevanten RespondentInnen innerhalb der Akademie – kaum bekannt. Geplant waren die Einbeziehung lokaler Autoritäten sowie die Kontaktaufnahme zum Verfasser der erwähnten Petition.

Der Zugang zum Feld wird entscheidend durch so genannte *gatekeeper* gewährleistet, so Merrens (vgl. 2010: 288f). Dies sind Schlüsselpersonen, die durch privilegierten Status, und durch ihre Ortskenntnis Zugang zu dem gewünschten Feld verschaffen können. Nachdem die Voraussetzung für den Besuch der *Red Bull Academy* bereits im Zuge der Erhebung für die bereits angeführte Diplomarbeit gelegt wurde, ging es vor Ort, im unmittelbaren Umfeld der Akademie darum, zuerst das Feld geographisch kennen zu lernen, und im Weiteren darum, über erste informelle Gespräche auf der Straße, am Markt bzw. an Geschäftsständen Kontakt zu den Schlüsselpersonen zu finden. Demnach verbrachte ich vor dem erstmaligen Besuch der Akademie vier Tage in Sogakope, um in Folge von informellen Gesprächen, durch bereits beschriebene *gatekeeper*, erste Interviews zu fixieren. Diese Phase war notwendig, um einen ersten Eindruck der Akademie ‚von Außen‘ zu gewinnen, bevor ich mehrere Tage ausschließlich in der Akademie weilte. Die drei Folgewochen wurden abwechselnd in der Akademie und in den umliegenden Dörfern verbracht. Mein Schlafplatz war in der Akademie.

Truschkat et al. (2005: 9) weisen darauf hin, „dass es bei einigen Fragestellungen aufgrund der ‚Verschlossenheit‘ des Feldes nicht immer möglich ist, die Daten zu erheben, die gebraucht [werden]“. Strauss und Corbin (vgl. 1996: 155ff in ebd.) sehen daher eine Verbindung von „gezieltem“, „systematischem“ und „zufälligem“ *Sampling* als adäquate Lösung. Während das gezielte *Sampling* die bewusste Auswahl von bestimmten ProbandInnen meint, wird bei der systematischen Fallauswahl ein Fall nach dem anderen bzw. ein Ort nach dem anderen gewählt. Beim zufälligen *Sampling* werden die jeweiligen InterviewpartnerInnen wahllos, ohne konkretes System ausgesucht. Über zufällige Fallauswahl kam ich zu weiteren InformantInnen, die bereits die Rolle der *gatekeeper* erfüllten, oder im Weiteren auf diese verweisen konnten. Diese bzw. die folgenden InterviewpartnerInnen – etwa lokale PolitikerInnen oder VertreterInnen von lokalen Institutionen – wurden mittels *gezieltem* *Sampling* ausgewählt. Letztlich fand auch die Methode des systematischen *Samplings* Anwendung, indem die einzelnen an die Akademie angrenzenden Dörfer nacheinander, jeweils mit einer lokalen Begleitperson, besucht wurden.

In Summe sind die für diese Arbeit relevanten InterviewpartnerInnen in drei grobe Fallgruppen einzuteilen: **das Management der Akademie, die ArbeiterInnen innerhalb der Akademie und die lokale Bevölkerung**, die in der Erhebung auf vier Orte aufgeteilt ist:

Sogakope, Fievie-Dugame, Kpodzi und New Bakpa. Die Auswahl dieser in Kapitel 5.3. näher beschriebenen Orte erklärt sich dadurch, dass diese Orte inhaltlich relevant waren, der Akademie am nächsten lagen und die meisten ArbeiterInnen der Akademie aus diesen Orten kamen. Auf eine zu bedenkende Aussage von Merkens sei jedoch hingewiesen:

„Die Auswahl der Gruppe erfolgt unter dem Aspekt der Zugänglichkeit und ist nicht unabhängig von den Vorurteilen des Untersuchenden. Die Durchführung der Untersuchung bleibt in gewissen Grenzen vom Vorwissen des Untersuchenden und der Zugänglichkeit zum Fall beeinflusst. Die Konstruktion des Falls erfolgt innerhalb der so gesetzten Grenzen.“ (Merkens 2010: 290)

Abschließend ist zu erwähnen, dass sowohl von Seiten der *Red Bull Academy*, als auch von Seiten der angrenzenden lokalen Bevölkerung große Bereitschaft bestand, über das im V beschriftete der Interviews beschriebene Thema zu sprechen. Auch das Aufnahmegerät konnte in jedem Fall benutzt werden, um Anonymität wurde nur selten gebeten. Es schien so, und das gilt vor allem für die RespondentInnen aus der lokalen Bevölkerung, als habe man großes Bedürfnis gehabt, sich über die vergangenen Erfahrungen, über das derzeitige Verhältnis sowie über die Erwartungen gegenüber der Akademie mitzuteilen.

An dieser Stelle sei noch darauf hingewiesen, dass die jeweiligen InterviewpartnerInnen nicht als objektive MeinungsträgerInnen bzw. InformantInnen zu sehen sind, da davon auszugehen ist – und dies war auch in den Konnotationen vieler Aussagen erkennbar –, dass verschiedene Personengruppen unterschiedliche Erfahrungen bzw. differierende Interessen mit der Anwesenheit der Akademie verbinden, seien sie persönlicher oder kollektiver Natur. Hierzu eine Aussage eines Bekannten aus Sogakope, der weniger als Interviewpartner denn als Ratgeber zu sehen war, über verschiedene Interessen der umliegenden Bevölkerung, etwa am Grundstück auf dem sich die Akademie ansiedelte:

“In our cultural setup you don't have one person who says this land belongs to him. So if the people who came to acquire this land to build [the academy] on, they have contacted one or two people who behave like frontal people, than they sell it and build the college. But there are other people, 100, 200 people who are beneficiaries of that land. (...) If you meet the people who have been denied because of three, four people enjoying it, they will give you their personal opinion about the sports college. They will tell you 'the sports college is not good, we are not benefiting from it, we are not enjoying anything from it'. (...) But if you meet anybody who is a beneficiary of the buying process, the person from whom they bought the land, 'my friend, I say you, this sports college has been good for us. It has been good for everybody'. And this are the certain informations I wanna give you as you go out finding your opinion on people whoever is talking with you or you are interacting with.” (Int. Sogakope, 12.08.2010)

3.3. ERHEBUNGSTECHNIKEN UND SPRACHE

Der dieser Arbeit zugrunde liegende Aufenthalt stand im Zeichen der ethnographischen Feldforschung. Innerhalb dieser werden – wie es auch in der *Grounded Theory*- Methode durchaus üblich ist – mehrere Methoden miteinander kombiniert.

„Das ethnographische Interview steht (...) grundsätzlich in Zusammenhang mit einem längerfristigen, methodischen vielseitigen Sich-Einlassen auf ein soziales *setting*. Es ist eingebettet in teilnehmende Beobachtung, in deren Rahmen unterschiedlichste Beziehungen eingegangen und auch vielerlei nicht-sprachlich gefasste Wissensbestände erkundet werden. Außerdem gehen, je nach Forschungsthema, sowohl offene als auch standardisierte ethnographische Interviews mit anderen Erhebungsmethoden einher.“
(Schlehe 2003: 72)

Nachdem der Forschungsaufenthalt auf gut drei Wochen befristet war, konnte dem „Sich-Einlassen“ nicht gänzlich entsprochen werden. Einerseits, da die Feldforschungsphase zeitlich begrenzt war, andererseits weil die jeweiligen Frageeinheiten – im Sinne Truschkats (2005: 18) – als zur Genüge beantwortet erschienen oder das Gefühl vermittelt wurde, dass detailliertere Informationen nicht preisgegeben werden: „Sobald er [der Soziologe] sieht, dass die Beispiele sich wiederholen, wird er davon ausgehen können, dass eine Kategorie gesättigt ist.“

Hinsichtlich der Interviewsprache herrscht in ethnologischen Forschungen das Ideal der gemeinsamen Sprache, zumal, will man den Ansprüchen Bronislaw Malinowskis – „to grasp the native's point of view, his relation to life, to realise his vision of the world“ – genügen, man sich sprachlich und verhaltenstechnisch in einer neuen Umgebung zurechtzufinden hat. Die meisten für diese Arbeit verwendeten Interviews wurden auf Englisch geführt, jene mit der Akademieleitung zumeist auf Deutsch. Vereinzelte Gespräche mit AnrainerInnen wurden mit Hilfe eines lokalen Dolmetschers, der von Ewe ins Englische übersetzte, durchgeführt. Allerdings, und dies ist wiederum der zeitlichen Limitation zuzuschreiben, wurde darauf geachtet, Interviews in den jeweiligen Dörfern auf Englisch mit so genannten RepräsentantInnen bzw. dem Stab des *Chiefs* zu führen, da diese in der Position sind, für ihre Gemeinschaft zu sprechen, und gewohnt sind, auch in der Verkehrssprache zu kommunizieren.

3.3.1. ExpertInneninterviews und offene Leitfäden

Die eben erwähnten RepräsentantInnen, gleichsam wie die Leitungspersonen der Akademie, sind in meiner Forschung als ExpertInnen zu sehen. Für Meuser und Nagel (2001: 443) ist ExpertIn „wer in irgendeiner Weise Verantwortung trägt“ oder über „privilegierten Zugang zu

Informationen über Personengruppen oder Entscheidungsprozesse verfügt.“ Froschauer und Lueger (2003: 36) sehen Befragte im Rahmen qualitativer Forschungen hingegen immer als ExpertInnen: „Sie sind ExpertInnen ihrer Lebenswelt, deren lebensweltlicher Wissensvorrat, wie Schütz und Luckmann (1979: 133ff) meinen, an die Situiertheit biographischer Erfahrungen des Subjekts gebunden ist und der Bewältigung alltäglicher Situationen dient.“ Dem zufolge wären alle für die vorliegende Arbeit geführten Gespräche ExpertInneninterviews. Aus persönlicher Sicht wurden diverse Gespräche mit Beschäftigten und ehemals Beschäftigten der Akademie oder mit AnrainerInnen ohne direkte Verbindung zur Akademie – aus zwei Gründen – nicht als ExpertInnen gesehen: Einerseits wurden während diverser Gespräche vermehrt Einstellungsfragen gestellt, die nicht in erster Linie auf überprüfbare Information abzielten. Andererseits galten Teile der erwähnten Gruppen nicht als RepräsentantInnen mit privilegiertem Zugang zu Information.

Mit allen für diese Arbeit interviewten Personen wurden offene Leitfadengespräche geführt. Kuckartz et al. (2008: 21) erläutern die Vorteile dieser Gesprächsführung: „Ein Interviewleitfaden (...) hilft dabei, den Gesprächsverlauf zu strukturieren. So wird vermieden, dass bestimmte, für die Evaluation wichtige Themen nicht abgefragt werden oder die Befragung zu sehr vom Thema abkommt.“ Meuser und Nagel (2004: 39) schreiben dem Leitfaden den Charakter zu, dass er „(...) die Fragen [enthält], die in jedem Interview beantwortet werden müssen.“ Das offene Interview beinhaltet demnach zwar vorgegebene Themen, muss aber nicht immer denselben Leitfaden beinhalten (vgl. ebd.: 40). Am besten definiert Schlehes (2003: 79) Ausführung zum flexiblen Umgang mit Leitfäden die angewandte Methode der Interviewführung:

„Er muss keineswegs stur abgearbeitet werden, vielmehr ist auch hier die situative Kompetenz der interviewenden Person gefragt, insofern als sie je nach Gesprächsverlauf nicht nur die Reihenfolge, sondern auch die Themen ändern bzw. dem oder der Interviewten die Möglichkeit geben darf, eigene Themen neu einzuführen.“

Es bleibt zu klären, welche Relevanz eine Unterscheidung von ExpertInnen- und offenen Leitfadeninterviews hat, zumal in der Erhebung auch die erstgenannte Interviewform der Struktur von offenen Leitfäden entsprach. Eine sinnvolle Antwort geben Meuser und Nagel (vgl. 2001: 442), die darauf hinweisen, dass es bei ExpertInnen – im Vergleich zu anderen Befragten – nicht um die Gesamtperson ginge, sondern um einen Lebenszusammenhang: „In ExpertInneninterviews fragen wir *nicht* nach individuellen Biographien, untersuchen wir keine Einzelfälle, sondern wir sprechen die *ExpertInnen als RepräsentantInnen* einer Organisation oder Institution an, insofern sie die Problemlösungen und Entscheidungsstrukturen (re)präsentieren.“ (ebd.: 444)

3.3.2. Sekundärdaten

„If you already have collected a substantial amount of data, (...) expect to collect additional data on your emerging analytic interests and themes. That way, you can follow up on topics that are explicit in one interview or observation and remain implicit or absent in others.“ (Charmaz 2001: 249) Diesem Rat entsprechend wurden ergänzend zu den durchgeführten Interviews weitere Datenquellen herangezogen, um die jeweiligen Auswertungskategorien mit mehr Informationen zu füllen. Dazu zählen der *South Tongu District Medium Term Development Plan* (265 S.), der sämtliche statistische und strategische Daten des *District Assembly's* in Sogakope für die Region South Tongu beinhaltet, Unterlagen zur geschätzten Bevölkerung South Tongus, statistische Daten des *Ghana Education Service* für South Tongu, den *Labour Act* der Republik Ghana, sowie mediale Berichte zur Akademie und Internetquellen.

3.4. DATENAUSWERTUNG

Der dieser Arbeit zugrundeliegende Vorgang der Datenauswertung lehnt sich in seinem Grundsatz dem Paradigma der *Grounded Theory* an. Um – wie bereits in Kapitel 3.1. beschrieben – Vorkenntnisse und Vorwissen einfließen zu lassen, und im weiteren von Vorannahmen und Fragestellungen ausgehen zu können, wurden hier von der *Grounded Theory* abgeleitete, flexibler angelegte Herangehensweisen der Datenauswertung und Interpretation präferiert: das thematische Kodieren nach Hopf (2010) sowie eine dokumentarische Analyse nach Meuser und Nagel (1991) bzw. Bohnsack et al. (2007).

3.4.1. Transkription

Alle Interviews, selbst ein Großteil der informellen Gespräche wurden auf Tonband aufgezeichnet. Bei der Übertragung der Aufnahmen in eine schriftliche Form wurde eine transkribierte Analyse, eine komplette Niederschrift des Datenmaterials, einer protokollbasierten bzw. einer bandbasierten Analyse, die nur Teile der Aufnahmen extrahieren, vorgezogen (vgl. Kuckartz 2010: 39). Der verschriftlichte Text wurde entsprechend der Standardorthographie verfasst. Diese bringt den gesprochenen Text in eine einheitliche Form, und geht dabei nicht genauer auf dialektale oder phonetische Äußerungen ein, ähnlich der literarischen Umschrift nach Kuckartz (vgl. 2010:43).

Meuser und Nagel sind der Ansicht, dass gerade bei ExpertInneninterviews sprachliche Besonderheiten weniger Bedeutung haben: „Da es bei ExpertInneninterviews um gemeinsam geteiltes Wissen geht, halten wir aufwendige Notationssysteme, wie sie bei narrativen Interviews oder konversationsanalytischen Auswertungen unvermeidlich sind, für überflüssig.“ (Meuser/ Nagel 2001: 455) Bei der Transkription, demnach auch in den Zitaten

dieser Arbeit, wurde auf zwei Notationen geachtet, die der Verständlichkeit der Aussagen sowie der spezifischen Bedeutung derselben als dienlich erschienen:

- . ein Punkt pro Sekunde Sprechpause
- [(...)] Anmerkungen des Autors bei unverständlichem Aussageninhalt

3.4.2. Analyse

Die Interviews wurden mit Hilfe des Datenanalyseprogramms ATLAS.ti kodiert und ausgewertet. Die Art des Kodierens lehnte sich stark an das von Hopf (2010) vorgeschlagene thematische Kodieren an. Sie empfiehlt eine Datenauswertung in vier Schritten: „1. Entwickeln der Auswertungskategorien; 2. Codieren des Materials; 3. Erstellen von Fallübersichten; 4. Vertiefende Analyse von ausgewählten Fällen.“ (Hopf et al. 1995 in: Kuckartz 2010: 85) Im Rahmen dieser Arbeit wurden erste Codes bereits während der Transkription definiert. Im Weiteren folgte eine Gesamtkodierung des zugrundeliegenden Datenmaterials mittels offenen Kodierens. Dabei „werden einzelne Phänomene zu Konzepten und Konzepte zu Kategorien zusammengefasst.“ (Ellinger 2004: 11) Im Zuge dessen wurden Kategorien festgelegt, das gesamte Material nochmals mit Berücksichtigung derselben kodiert. Im Vergleich zu der von Hopf vorgeschlagenen Zusammenstellungen von Fallübersichten wurde das zugrunde liegende Material nach typischen Äußerungen, meist deckungsgleich mit den jeweiligen Codes sortiert. Ein Beispiel: in den untersuchten Communities kam es von Seiten der interviewten RepräsentantInnen oftmals zu sehr ähnlichen, wenn nicht deckungsgleichen Aussagen. Diese wurden zur besseren Veranschaulichung zusammengefasst, und im weiteren Verlauf des Textes gebündelt präsentiert. Diese Vorgehensweise entspricht im Weiteren einer dokumentarischen Analyse (vgl. Bohnsack 2007), die ebenso auf die Methode des thematischen Kodierens zurückgreift. Dabei wird zwischen kommunikativem und – für das vorgefundene Feld sehr bedeutendem – konjunktivem Wissen unterschieden. Während das kommunikative Wissen ein offen zugängliches ist, erschließt sich das konjunktive Wissen nur durch bessere Kenntnis des jeweiligen Feldes. Die dokumentarische Analyse ist dabei speziell auf einen Zugang zum konjunktiven Wissen ausgerichtet. (vgl. ebd.: 14) Die dokumentarische Analyse bot sich des Weiteren in so fern an, als ihre Darstellungsform dem Thema dieser Arbeit bzw. der dafür adäquaten Darstellungs- und Textproduktionsweise in hohem Maße entspricht. Dazu passend ist auch die Vorgehensweise der reflektierenden Interpretation. Im Vergleich zur formulierenden Interpretation verlangt sie eine eigens vom Forschenden getätigte „Interpretation in ‚Reflexion‘ auf die implizierten Selbstverständlichkeiten des Wissens der Akteure“ (ebd.: 15).

Theorie und Empirie werden in der vorliegenden Arbeit ergänzend dargestellt. Dies dient einerseits der besseren Verständlichkeit und Übersichtlichkeit des Themas, andererseits kommt dies auch der Herangehensweise während der Feldforschung entgegen, als das Datenmaterial vordergründig ohne theoretisches Hintergrundwissen erhoben wurde, die Theorie vielmehr passend zu den getätigten Aussagen und den vorgefundenen Prozessen und Strukturen herangezogen wurde. (vgl. Reichertz 2010) Dem entsprechend kommen in-vivo Codes (Codes/ Kategorien, die aus dem Datenmaterial heraus entstanden) ungleich öfter vor als ex-ante Codes (Codes/ Kategorien, die sich aus der Theorie/ Literatur ableiten).

3.5. QUALITÄTSSICHERUNG

Der Nachweis der Güte in qualitativen Studien erweist sich schwieriger als in quantitativen Studien, zumal sie nicht anhand von Maßzahlen messbar gemacht werden kann. Die Vermittlung von Glaubwürdigkeit einer präsentierten Forschung hat sich nach Glaser und Strauss (vgl. 1998: 232) mit zwei zentralen Problemen zu beschäftigen: zum einen mit der Herausforderung, das Erhobene und Analytierte den LeserInnen verständlich und nachvollziehbar zu präsentieren, zum anderen mit dem Kunstgriff zwischen lebhafter Beschreibung und fundierter Verankerung in der Theorie.

Weitere AutorInnen gehen bei der Festlegung von bestimmten Voraussetzungen etwas mehr in die Tiefe, und schlagen Kriterienkataloge zur Qualitätssicherung der eigenen Forschung vor. (vgl. Steinke 2010: 322) Dabei sollen nicht einzelne Kriterien im Vordergrund stehen, sondern ein Bündel an Eigenschaften als Qualitätsnachweis dienen. (vgl. ebd.: 323) Froschauer und Lueger (2003: 167fff) unterscheiden z.B. zwischen Kriterien auf der Ebene der Methode und des Verfahrens, auf der Ebene des Forschungsprozesses sowie auf der Ebene des Wissenschaftssystems. (vgl. ebd.: 170)

Die vorliegende Arbeit orientiert sich vordergründig an dem Kriterienkatalog von Steinke, die betont, dass die „Kriterien und Prüfverfahren (...) für die Anwendung *untersuchungsspezifisch* – d.h. je nach Fragestellung, Gegenstand und verwendeter Methode – konkretisiert, modifiziert und gegebenenfalls durch weitere Kriterien ergänzt werden [sollten]“ (2010: 324). Hier einige zentrale Eigenschaften:

- die **Intersubjektivität**, die durch eine genaue Dokumentation der Erhebungs- und Auswertungsmethoden eine Bewertung der Ergebnisse ermöglichen soll,
- die **Indikation des Forschungsprozesses** um die Angemessenheit von Methoden und verwendeter Theorien zu evaluieren,
- der Nachweis der **empirischen Verankerung** um die Ableitung bzw. die Generierung der Theorie zu prüfen,
- eine Bewertung der Reichweite der getätigten Analyse mittels **Limitation**,

- die **Kohärenz** der Theorie,
- die **Relevanz** der Fragestellung für die Ergebnisse bzw. für die verwendete Theorie,
- und die Prüfung der Positionierung des/der Forschenden in der Arbeit mittels **reflektierter Subjektivität**.

Den Lesenden dieser Arbeit soll mit Hilfe der genannten Kriterien ermöglicht werden, die Wege von Datenerhebung und Datenauswertung nachzuvollziehen, um schließlich die Qualität derselben zu beurteilen.

3.6. FORSCHUNGSETHIK

Den jeweiligen InterviewpartnerInnen wurde vor den Interviews mitgeteilt, worum es in der Untersuchung ginge. Darüber hinaus wurde darauf hingewiesen, dass alle Daten – auf Wunsch – vertraulich behandelt werden. Aus forschungsethischen Gründen steht dabei der Schutz der interviewten Personen im Vordergrund. Ein Auszug aus dem Ethik-Kodex der Deutschen Gesellschaft für Soziologie und dem Berufsverband Deutscher Soziologen:

„Generell gilt für die Beteiligung an sozialwissenschaftlichen Untersuchungen, dass diese freiwillig ist und auf der Grundlage einer möglichst ausführlichen Information über Ziele und Methoden des entsprechenden Forschungsvorhabens erfolgt. Nicht immer kann das Prinzip der informierten Einwilligung in die Praxis umgesetzt werden, z.B. wenn durch eine umfassende Vorabinformation die Forschungsergebnisse in nicht vertretbarer Weise verzerrt werden. In solchen Fällen muss versucht werden, andere Möglichkeiten der informierten Einwilligung zu nutzen.“ (Ethik-Kodex 1993: I B2 in: Hopf 2010: 591f)

Alle zum Interview eingeladenen Personen waren mit der Verwendung ihrer Aussagen einverstanden, nur wenige baten um Anonymität. Darüber hinaus werden einige Daten nicht verwendet, da deren Veröffentlichung womöglich negative Auswirkungen nicht näher definierter Art haben können. Nach eingängigen Überlegungen wurden alle in dieser Arbeit vorkommenden Interviewaussagen – aufgrund etwaiger nicht abzuschätzender Folgen für die Interviewten – anonymisiert. Dazu Gläser und Laudel (2004: 46) über die Auswirkungen von Forschungen für beteiligte Personen: „Forschung verändert das Leben von Menschen – durch die Einbeziehung von Menschen in die Untersuchung, durch die Veröffentlichung von Untersuchungsergebnissen über Menschen und dadurch, dass sie selbst menschlich Handeln.“

IV. DIE AKADEMIE IM KONTEXT GLOBALER WERTSCHÖPFUNGSKETTEN

Wie bereits in Kapitel 1.1. angedeutet, wurde die Akademie *Red Bulls* im Rahmen der ersten Diplomarbeit, die aus dem Feldforschungsaufenthalt im Sommer 2010 in Ghana heraus entstand, im Kontext eines entwicklungsökonomischen Kettenmodells analysiert. Die aus Wallersteins (1983) Weltsystemtheorie heraus entstandenen Konstrukte globaler Güterketten (Gereffi 1999) bzw. Wertschöpfungsketten (Gereffi/ Humphrey 2002), die beide in der Tradition von Zentrum-Peripherie-Modellen stehen, dienen dazu, die Wege von Waren, die in verschiedenen Teilen des ‚Südens‘ zum Verkauf im ‚Norden‘ produziert werden, auf ihre Wertschöpfung und ihr Entwicklungspotenzial an den jeweiligen Produktions- und Verkaufstandorten hin zu untersuchen. In der Arbeit standen dabei nicht die monetären Investitionen und Rückflüsse im Zentrum der Analyse, sondern die Personen (in diesem Fall die Fußballer), in die Zeit und Geld ‚investiert‘ wird, um ihnen in weiterer Folge den Weg in das europäische Ausland zu ebnen, um somit – zugespitzt formuliert – Geld, Aufmerksamkeit und Werbewert zu lukrieren. Die zentrale Fragestellung der Arbeit: **„Welche Prozesse und Strukturen erklären Entstehen und Bestehen von *Red Bull Ghana* und wie wirken sich die Ziele der Akademie auf ihre Spieler aus?“** (Kainz 2012: 10)

Die Frage war – wie auch bei dieser Arbeit – bewusst breit gehalten, da zum einen wenig Vorwissen über die lokalen Begebenheiten vorhanden war, zum anderen so auch genügend Raum für die folgenden weiterführenden Fragen gelassen werden konnte:

- ➔ „Durch welche historischen (sozioökonomischen) Entwicklungen lässt sich das Aufkommen des Akademiensystems in (West-)Afrika erklären?“ (ebd.)
- ➔ „Wie bettet sich die *Red Bull Akademie* in das lokale Gefüge des Fußballgeschäftes ein, wie gestaltet sich die interne Struktur der Akademie bzw. welche Akteure werden durch sie beeinflusst, im weiteren Sinne: Wer kann von ihr profitieren?“ (ebd.)
- ➔ „Welche Mechanismen von Macht und Disziplin wirken auf die Spieler ein?“ (ebd.: 11)

Während an dieser Stelle auf die erste Frage, da sie in erster Linie für das historische Verständnis der Arbeit relevant war, nicht weiter eingegangen wird, soll in Auszügen auf die Analysen und Ergebnisse der beiden letzten Fragen eingegangen werden, da diese für die weitere Lektüre der vorliegenden Arbeit grundlegend sind.

4.1. DAS STRUKTURELLE GEFÜGE IN UND UM *RED BULL GHANA*

Die Akademie ist – gemäß der Terminologie eines Kettenansatzes – als Subunternehmen eines Konzerns zu sehen, das Spieler in möglichst jungen Jahren an dasselbe bindet, sie

trainiert, und auf den europäischen Markt vorbereitet. Sobald die Spieler ihr 18. Lebensjahr vollendet haben, dürfen sie – laut *FIFA*-Regelung – in ein anderes Land wechseln. Im konkreten Fall würde es sich um den Wechsel zu *Red Bull Salzburg* oder etwa zu *RasenBall Leipzig* handeln. Bei der *Red Bull*- Fußballabteilung handelt es sich um eine rein produzentInnengesteuerte Kette, die wenige AkteurInnen von außen einbezieht, wodurch, zumindest auf ghanaischer Ebene, kaum Möglichkeiten an lokaler Miteinbeziehung, Mitbestimmung und Aufwertung bestehen. Zudem greift man im sportlichen Bereich beinahe ausschließlich auf Expertise aus europäischen Ländern zurück: nur zwei Trainer der Akademie und ein Tormanntrainer kamen aus Ghana, der Rest inklusive *General Manager* und Sportdirektor kam aus Europa (Stand August 2010).

Die Spieler der Akademie wurden in den beiden ersten Jahren seit Bestehen derselben in und außerhalb von Ghana gesucht, etwa in Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Benin, Nigeria oder Kamerun. Dies entsprach auch dem geographisch weiter ausgelegten Firmen-/ Vereinsnamen *Red Bull Soccer Academy West Africa Ltd.* Seit 2010 wurde versucht, die Spielersuche auf Ghana zu beschränken. Aus der Volta Region kam zu diesem Zeitpunkt nur ein Spieler. Im Suchen und Finden adäquater, ausreichend talentierter Spieler liegt die Kernaufgabe von *Red Bull Ghana*. Die Akademie verfügt zum einen über ein landesweites Scoutingsystem, das gezielt MultiplikatorInnen einsetzt, um an passende Spieler zu kommen. Zum anderen veranstaltet *Red Bull* eigene Turniere, oder man reist zu externen Nachwuchsturnieren, um die gesuchten Spieler zu finden.

Red Bull Ghana verfügt über vier Mannschaften: eine U13-, eine U15 und eine U17-Mannschaft, die in keinem regulären Meisterschaftsbetrieb spielen, aber regelmäßig Freundschaftsspiele mit anderen Jugendmannschaften austragen. Die erste Mannschaft der Akademie, vergleichbar mit einer U20-Mannschaft befindet sich in der zweithöchsten Spielklasse Ghanas. Der Aufstieg in die höchste Liga ist kein primäres Ziel, wichtiger ist die gezielte Weiterentwicklung der Spieler. Im August 2010 waren in der Akademie in Summe 61 Spieler. (vgl. Kainz 2012: 74) Diese Zahl unterliegt jedoch einer starken Fluktuation. Einerseits, da zu alt gewordene Spieler der ersten Mannschaft ohne Perspektiven auf ein weiteres Engagement bei *Red Bull* die Akademie verlassen müssen, andererseits weil stets neu rekrutierte Spieler in die Akademie aufrücken. „Gemessen an den Zielen der Akademie, die vor allem im sportlichen Bereich verankert liegen, sind die bisherigen Erfolge schwer beurteilbar. Einziger messbarer *Output* auf Spielerebene war der Wechsel Felix Adjeis in die zweite Mannschaft *Red Bull Salzburgs*.“ (ebd.: 138)

4.2. AUSWIRKUNGEN AUF DIE SPIELER

Neuere Ansätze des Modells globaler Wertschöpfungsketten empfehlen eine Erweiterung der Analyse auf lokaler Ebene, etwa durch die Untersuchung von Produktionsverhältnissen,

Entlohnungen und Arbeitsbedingungen (vgl. Bair 2010). Im Rahmen der hier beschriebenen Arbeit geschah dies, indem die Auswirkungen der Ziele und Absichten *Red Bull Ghanas* auf die Spieler untersucht wurden. Als theoretische Basis wurde Foucaults' Ansatz zur Disziplinarmacht gewählt. Dieser ließ die Mechanismen innerhalb der Akademie und ihre Facetten als disziplinierende Institution veranschaulichen (vgl. Foucault 1994). Darüber hinaus wurden zur Beschreibung der Charakteristika des Umgangs und der ‚Erziehung‘ der Spieler von Seiten der europäischen Akademieleitung Eriksson Baaz' (2001) Ausführungen zu kolonialer Diktion, Mbembes (2001) Formen kolonialer Machtausübung oder Mayrhofer-Déaks (2009) Analysen des postkolonialen Bildungssystems herangezogen.

Eine Leitungsperson der Akademie beschrieb die Zielsetzung der Akademie in drei Punkten: “One: to train players from across West Africa for the international market, so business. Two: a contribution to the development of football in Africa, Three: a corporate social responsibility from Red Bull Salzburg to Africa.” (Int. RB Mgmt, 17.08.2010 II) Eine weitere Leitungsperson betonte den qualitativen Anspruch der Akademie: „Auch wenn es in Afrika ist, wäre nie einem Projekt zugestimmt worden, wo nur Durchschnitt produziert wird.“ (Int. RB Mgmt, 17.08.2010 I)

Schon der Titel der Arbeit, „Preparing them for Europe“, sollte zeigen, dass sämtliche Mechanismen der Akademie darauf ausgerichtet sind, die Spieler auf den europäischen Fußballmarkt vorzubereiten. Dazu zählt ein strikter Tages-, Wochen-, und Jahresablauf, der nur wenig Freizeit und Urlaub zulässt, regelmäßiges Leistungsmonitoring oder die an den Fußball angelehnte Ausrichtung der Schule. In der Akademie gibt es eine beim *Ghana Education Service* gemeldete *Junior- und Senior High School*. Diese folgt in ihren Grundsätzen zwar dem ghanaischen Kurrikulum, lokale Sprache wurden jedoch nicht unterrichtet. Anstelle dessen gibt es Deutsch- und Französischunterricht, in erster Linie für die älteren Spieler. Alternativen für diejenigen Spieler, die die Schule bereits abgeschlossen haben, oder diese vorzeitig abbrechen, gibt es keine. Im August 2010 plante man, die Schule so umzustrukturieren, dass man sie mit einem internationalen Zertifikat abschließen könne. Ähnlich zum sportlichen Bereich plante man, europäisches Lehrpersonal einzusetzen. „Den Spielern bzw. Schülern ‚europäische Werte‘ zu vermitteln, Verantwortungsbewusstsein und Disziplin zu stärken, ist eine zentrale Herausforderung für Akademieleitung und Personal.“ (Kainz 2012: 139)¹²

¹² In der Akademie herrschte im August 2010 unter den Spielern eine große sprachliche Vielfalt. In einer Stichprobe von 16 Spielern gab es acht verschiedene Muttersprachen, am häufigsten kamen Twi und Ewe vor. In den Interviews mit denselben 16 Spielern stellte sich heraus, dass die Sprachenvielfalt als positiv wahrgenommen wurde. Einige Spieler erzählten mit Stolz davon, in der Akademie nicht nur ihr Englisch verbessert zu haben, sondern auch ein bis zwei weitere Sprachen erlernt zu haben, vor allem Twi und Ga. (vgl. Kainz 2012) Dem gegenüber berichtete eine Leitungsperson der Akademie, dass in der Akademie unter Tags nur noch Englisch gesprochen werden solle, damit sich Spieler am und außerhalb des Fußballfeldes auf Englisch verständigen können, und nicht mehr in ihren Muttersprachen kommunizieren.

Bevor Spieler in die Akademie aufgenommen werden, werden sie in dieselbe geladen, wo sie (oftmals über Wochen) eine Reihe an Tests durchlaufen. Dabei werden ihre sportlichen Fähigkeiten, ihre Persönlichkeit, aber auch ihre Physis getestet. Zu letzterem Punkt zählt die ethisch umstrittene Methode des Handwurzelröntgens, das einerseits dazu dient, das biologische Alter der Spieler festzustellen, und andererseits Aufschluss über die zu erwartende Größe der Spieler geben soll.¹³

„Die Mechanismen des Tagesgeschäfts in der Akademie, die disziplinierenden Maßnahmen, denen sich die Akademieleitung und das Personal bedienen, sind mit Vorsicht zu bewerten.“ (ebd.: 140) Markmiller (1995) etwa liefert einige Beispiele kolonialer bzw. nachkolonialer Tendenzen, die in ihren Grundzügen auch in der Akademie *Red Bulls* zu erkennen waren. Andererseits stellte sich aber die Frage, in wie weit derartige (disziplinierende) Maßnahmen auch dem Leistungssport auf europäischer Ebene innewohnen. Hierzu fehlen leider Vergleichsergebnisse und –beispiele.

„Klar scheint jedoch der Umstand, dass sich für *Red Bull* in Ghana ein Feld aufbereitet, das sich etwa in Salzburg nicht bieten würde. (...) Dazu zählen bessere Bedingungen im Trainingsbereich, dass man die Spieler für vergleichsweise lange Zeiträume an einem Ort behalten kann, aber auch Vorgehensweisen wie die des Handwurzelröntgens, das – in dieser Form – in Europa nicht möglich wäre. „Then you'll not be taking players because of physical attributes, but yeah... we can do it here.“ (Int. RB Coach, 17.08.2010)“ (ebd.)

5.3. FORMEN DES UPGRADINGS

Dem Modell globaler Güter- und Wertschöpfungsketten immanent ist – neben der Analyse des Nord-Süd-Austausches und der Arten der Wertschöpfung – die Darstellung diverser Aufwertungspotenziale – *Upgradings* – in der ‚Peripherie‘ (vgl. Gereffi 1999). Auf technologischer, struktureller und wirtschaftlicher Ebene oder aber – allgemein formuliert – auf einer lokalen Entwicklungsebene. Auf Basis dessen wurden im Ausblick der Arbeit *Upgrading*-Potenziale auf vier Ebenen untersucht. Aufwertungspotenziale im Rahmen des ghanaischen Nachwuchsfußballs, auf der Akademieebene, auf der Spielerebene und auf der Ebene der lokalen Bevölkerung.

Auf der ersten Ebene ließen sich Verbesserungen vor allem durch die Weitergabe von Expertise erzielen. So führte die Akademie bereits vereinzelt Trainerschulungen durch, die auch externen, in den ghanaischen Fußball involvierten Personen zugute kamen. Zudem plante man, sechs Jugendmannschaften (zwei im Norden, zwei im Zentrum und zwei im

¹³ Um leichter Zugang zur Akademie zu finden, geben die Spieler meist ein jüngeres Alter an, um so ihre Fähigkeiten besser wirken zu lassen; mit dem Herausfinden des ungefähren biologischen Alters möchte man den falschen Altersangaben entgegenwirken. Der Test auf die zu erwartende Größe entstammt der Ansicht der Akademieleitung, dass man für den europäischen Markt keine Spieler gebrauchen könne, die kleiner als 1,70 Meter sein werden. (vgl. Kainz 2012)

Süden Ghanas) zu fördern, damit diese einerseits mit adäquater Infrastruktur und Trainingsmaterialien, andererseits mit geschultem Personal ausgerüstet sind, um so Spieler für die Akademie zu finden und auf dieselbe vorzubereiten.

Auf der Ebene der Akademie ließen sich *Upgradings* – aus einer persönlichen Sicht – vor allem durch eine verbesserte Scoutingstruktur, im Weiteren durch eine sensiblere Spielersuche erkennbar machen. So sei man in den Anfangsjahren der Akademie oftmals schlecht beraten gewesen, wodurch Spieler nicht aufgrund ihres Potenzials aufgenommen worden wären, sondern aufgrund des Geldes, das diese bzw. deren Familien ihren Vermittlern gezahlt hätten. (vgl. Int. RB Mgmt, 17.09.2010) Zudem seien viele von ihnen bereits zu alt für die Akademie gewesen. Durch ein *Upgrading* könnte die hohe Spielerfluktuation gesenkt werden. Selbiges wäre auch für den Schulsektor, der ebenso von hoher LehrerInnenfluktuation geprägt war, wünschenswert, wodurch mehr Kontinuität und Qualität in die Lehre kommen würden. Als letzter Punkt war ein steter internationaler ‚Spieleraustausch‘ in Planung. So möchte man den Spielern einerseits die Möglichkeit geben, für einige Wochen im Jahr Erfahrungen im europäischen Schul- und Fußballsystem zu sammeln, und andererseits dafür sorgen, dass die Motivation der Spieler erhalten bleibt. Letztere war ob der regelmäßigen Wechsel der sportlichen Leitung, der hohen Ausfallsrate an Akademiespielern und ob der fehlenden tertiären Bildungsmöglichkeiten vor allem bei den älteren Spielern gering.

Auf der Spielerebene ließen sich Entwicklungen – neben der erstrebenswerten Kontinuität – im schulischen Bereich erzielen. Während zwei Lehrer der Akademie gewisse Fortschritte, vor allem im Bereich Lesen und Schreiben, bereits erkannten, ließen sich weitere Fortschritte im sprachlichen Bereich manifestieren, etwa durch das Festigen der Sprachkompetenz in den Muttersprachen, die laut einer Verlautbarung der UNESCO „in psychologischer, soziologischer und pädagogischer Hinsicht bekräftigend wirkt“ (vgl. Owu-Ewie 2006: 83 in: Kainz 2012: 128). Zudem wären zum Fußball alternative Optionen im tertiären Bildungsbereich wünschenswert, so diverse Spieler und Lehrer. (vgl. ebd.) In einer weiteren europäischen Akademie Ghanas, *Right to Dream*, die ähnlich einer *Sport-in-Development*-Einrichtung (vgl. u.a. Levermore/ Beacom 2009) agiert, gibt es etwa die Möglichkeiten, bei nicht erreichter Profikarriere, Stipendien für britische und nordamerikanische *Colleges* zu erhalten, oder auf lokaler Ebene durch *Leadership*-Programme zu *Peer Educators* ausgebildet zu werden.

Um den *Red Bull Ghana*- Spielern zusätzliche Sicherheit in der Akademie zu bieten, wäre eine intern bereits diskutierte Vertragssicherheit vonnöten, die es im August 2010 noch nicht gab. Diese sähe vor, den Spielern bei Eintritt in die Akademie einen Vertrag von drei Jahren zuzusichern, und diesen somit mehr Kontinuität für ihre fußballerische und schulische Ausbildung zuzugestehen.

Schließlich, und dies ist auch ein zentrales Thema der vorliegenden Arbeit, wären etliche Verbesserungen und Entwicklungspotenziale auf lokaler, unmittelbar angrenzender Ebene zu diskutieren. Von Seiten der *Red Bull*- Leitung wird in Zusammenhang mit der Akademie in Ghana stets eine humanitäre Rhetorik gepflegt. So etwa gegenüber den eigenen Spielern, aber auch gegenüber der angrenzenden Bevölkerung. In gängigen *Sport-in-Development*-Beispielen ist der Aspekt des *Community Based Developments* ein zentraler Faktor. (vgl. u.a. Levermore/ Beacom 2009) Auf der Homepage von *Red Bull Ghana* ist etwa ein Verweis zu dem Thema „*Giving Wings - Charity in the Community*“. Darunter werden Unterstützungs- und Geschenksaktionen von Seiten der Akademie gegenüber lokalen Vereinen, Schulen etc. aufgelistet. (vgl. redbulls.com) Welchen weiteren Beitrag die Akademie auf lokaler Ebene leistet, welche AkteurlInnen involviert sind bzw. involviert sein könnten und welche Konfliktfelder daraus entstehen, wird Teil der weiteren Abschnitte dieser Arbeit sein.

V. DAS LOKALE UMFELD IM RECHTSPLURALEN KONTEXT

Bevor im Weiteren näher auf das unmittelbare Umfeld um die *Red Bull Academy* eingegangen wird, soll ein kurzer Überblick über die demographischen, politischen, kulturellen sowie sozialen Eckdaten Ghanas gegeben werden, um einen Eindruck von dem breiteren regionalen Feld zu bekommen, in dem die Akademie errichtet wurde.

Politik: Ghana ist eine Präsidialrepublik im Commonwealth-Verband. Der Kultur- und Sozialanthropologe Werner Zips berichtet in einem Ö1-Radio-Beitrag, dass der Präsident relativ stark ist, die Macht aber mit dem Parlament teilt. (vgl. Zips in: Kalcsics et al. in: Radio Ö1 2010) Im Weiteren wird berichtet, dass Macht neben zentraler Organisation auch auf einer regionalen Ebene bzw. Distriktebene aufgeteilt ist, wobei man sich stets in einem dualen System mit traditionellen *Chiefs* befindet: „Die sind relativ mächtig, müssen sich mit den *district commissioners* verständigen in der Landpolitik, in den Infrastrukturmaßnahmen usw. Das bedeutet, dass die Korruption diesbezüglich auch relativ eingeschränkt ist.“ (ebd.) Unter den 53 Ländern Afrikas gibt es nach *Freedom House* lediglich acht Länder, die politisch „frei“ sind, darunter auch Ghana. (vgl. freedomhouse.org)

Demographie: Das in Westafrika an der Atlantikküste (Golf von Guinea) gelegene Ghana grenzt im Norden an Burkina Faso, im Westen an Côte d'Ivoire und im Osten an Togo. Ghana erlangte 1957 als erstes afrikanisches Land die Unabhängigkeit.¹⁴ Auf 238.533 km² leben über 24 Mio. Menschen, davon 50% in den Städten. Seit 2005 steigt die Landflucht um 3,5% jährlich. Die Migrationsrate lag im Juli 2010 bei -0,61/1000. Die Population wächst jährlich um 1,86%, die Lebenserwartung ab der Geburt beträgt laut *UNEP* (2009) 56,5 Jahre.

Alphabetisierung: Die Zahl der Menschen, die sowohl Lesen als auch Schreiben können, wird von von der *UNEP* (2009) auf 65% geschätzt. (www.hdrstats.undp.org)

Arbeit und Armut: Die Arbeitslosenrate beträgt 11% (2000). Die Beschäftigten teilen sich hauptsächlich auf den Landwirtschafts-, im Weiteren auf Industrie- und Dienstleistungssektor auf (2005). 28,5% der Bevölkerung liegen unter der Armutsgrenze (2007).

Human Development Index: Ghana reiht sich in dem unteren Viertel der Kategorie *Medium Human Development* ein, liegt somit an 152. von 182 Stellen. (vgl. www.hdr.undp.org)

Ethnische Gruppen und Religion: Ghana ist geprägt von ethnischer Vielfalt. Zu den größten ethnischen Gruppen zählen die Akan (49%), Mole-Dagbon (17), Ewe (13), Ga-Dangme (8), Guan (4), Gurma (4), Grusi (3) und Mande-Busanga (1). In konfessioneller Hinsicht stehen 68,8% ChristInnen 15,9% MuslimInnen sowie 8,5% VertreterInnen traditioneller Religionen gegenüber. (vgl. data.un.org 2010)

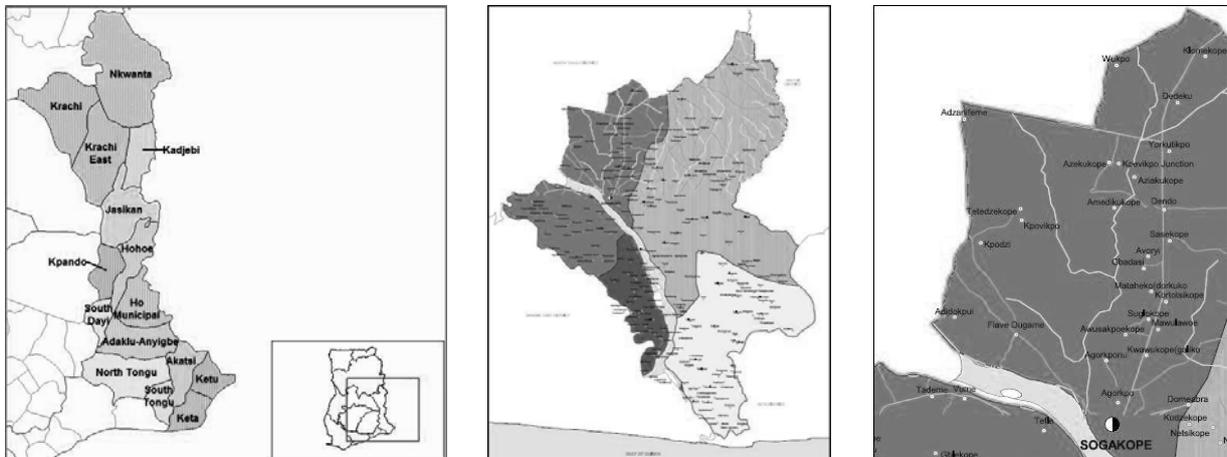
¹⁴ Mit Ausnahme von Äthiopien, das nie kolonisiert wurde.

Sprachen: „Fast keinen Ghanaer gibt es, der nicht drei bis vier Sprachen spricht.“ (Zips in: Kalcsics et al. in: Radio Ö1 2010) Zu den vier größten Sprachgruppen zählen Twi, Fanti, Ga und Ewe. (vgl. Kludze 2000: 2).¹⁵

Die folgenden Kapitel sollen zum einen Aufschluss über geographische und sozioökonomische Verhältnisse des Gebietes, in dem sich *Red Bull* ansiedelte geben, zum anderen eine nähere Darstellung des dualen Rechts- und Verwaltungssystems der Region präsentieren. Abschließend werden – als Grundlage für das in Abschnitt VI analysierte soziale Feld – Orte, Gemeinschaften und Autoritäten vorgestellt, die für die Untersuchung von Relevanz waren.

5.1. SOUTH TONGU UND FIEVIE STATE

Die Akademie *Red Bulls* liegt in der Volta Region. Diese Region befindet sich im Süd-Osten des Landes an der Grenze zu Togo. Sie ist eine von insgesamt zehn Regionen Ghanas und teilt sich wiederum in 18 Distrikte auf (siehe Karte links). Das im Süden gelegene South Tongu, in dem auch die Akademie liegt, ist einer davon (siehe Karte Mitte). Die Hauptstadt der Volta Region ist Ho, das Zentrum von South Tongu und gleichsam Sitz der Distriktverwaltung ist Sogakope, auch Sogakofe geschrieben.



Nach **staatlicher Administration** hat jeder der Distrikte eine eigene Verwaltung, die zentral – vom Regierungssitz in Accra aus – gesteuert ist. Neben der staatlichen Verwaltung gibt es – wie bereits im vorigen Kapitel erwähnt – im gesamten Land dem traditionellen Recht untergeordnete *Chieftdoms*. In der Volta Region sind es deren 15. *Chieftdoms* tragen auch die Namen *Traditional Area* oder *State*. Die Akademie *Red Bulls* befindet sich in der Fievie Traditional Area, oder auch Fievie State. Zentrales Entscheidungsgremium ist der *Fievie Traditional Council*, der parallel zur Distriktverwaltung agiert, aber auch einige

¹⁵ Eine Erhebung der Sprachkompetenzen unter den Spielern der *Red Bull Academy* hat etwa ergeben, dass die meisten Spieler neben ihrer Muttersprache, die zumeist Twi oder Ga war, zumindest eine, wenn nicht zwei weitere lokale Sprachen, die sie im Austausch mit den Spielern der Akademie erlernten, beherrschen – zuzüglich zu Englisch, das sie in der Akademie zumindest verfeinerten bzw. in Schrift und Sprache erlernten.

Überschneidungspunkte mit derselben teilt (mehr Informationen dazu siehe Kapitel 5.3.1 sowie 5.3.1.1). Zentrum der Fievie Traditional Area ist Fievie-Dugame, etwa 20 Gehminuten von der Akademie entfernt (siehe Karte rechts: die Akademie befindet sich im Nord-Westen Fievie-Dugames, unmittelbar benachbart zu Kpodzi).

South Tongu hat eine Population von etwa 64.000 Menschen. Von 1984 bis 2000 stieg die **Bevölkerungszahl** im Schnitt um 1,22% pro Jahr. Dies ist zur regionalen (1,9) und nationalen (3,0) Wachstumsrate relativ niedrig. (ghanadistricts.gov.gh, 2006)¹⁶ Die Geschlechterverteilung liegt bei 54,6% Männern und 45,4% Frauen. Die Bevölkerung ist in South Tongu vergleichsweise jung¹⁷. Das *District Assembly* schreibt dazu auf seiner Website: “As is the case with young populations, the dependency ratio is high. Measures should be put in place educate and train the youth to make them employable when they come of age.” (ebd.) Die **Beschäftigungsrate** liegt bei Frauen höher als bei Männern: 15.000 zu 11.000. Die Kinderarbeitsrate liegt bei 7%. Das *Mission Statement* des *District Assembly*'s:

“The mission of the South Tongu District is to achieve accelerated and sustainable economic growth, improvement of social infrastructure, poverty reduction, promotion of gender equity, protection and empowerment of the vulnerable and excluded within a decentralised democratic environment.” (ebd.)

Um einen Überblick über den lokalen Entwicklungsstand des Distriktes zu haben, und um in der weiteren Analyse die Interessen und Bedürfnisse lokaler Autoritäten besser einschätzen zu können, sollen in aller Kürze weitere relevante demographische Daten angeführt werden: **Wirtschaft:** 51% der Bevölkerung South Tongus ist in der Landwirtschaft tätig. Eine Mehrheit davon ist der Subsistenzwirtschaft zuzurechnen. Allgemein überwiegt der informelle Sektor, wobei ein großer Teil selbstständig tätig ist. Die Rate an NiedriglohnempfängerInnen wird auf 49% geschätzt. (ghanaweit auf 39%) Das Distriktseinkommen wird zu einem großen Teil aus Steuern sowie Gebühren für Land und Eigentum lukriert. (vgl. ghanadistricts.com, 2006)

Soziale Infrastruktur: South Tongu ist mit einer Rate von 8% der am wenigsten urbanisierte Distrikt der Volta Region. Es wird daran gearbeitet, das Straßennetz mit Hilfe der Regierung und ausländischen InvestorInnen auszubauen. (vgl. ebd.) Die Erreichbarkeit von Spitälern, Märkten, Schulen sowie Banken ist in manchen Teilen des Distriktes stark verbesserungswürdig. Lediglich das Umland von Sogakope dürfte davon ausgenommen sein. Hinsichtlich der Elektrizität sind die größeren Gemeinden South Tongus an das

¹⁶ Je nach Website schwanken diese Zahlen teils stark, teils weniger stark.

¹⁷ Genauere Zahlen werden dazu nicht angegeben.

nationale Stromnetz angebunden, kleinere Gemeinden helfen sich mit dem „Self Help Electrification Project“. (vgl. ebd.)

Gesundheitsversorgung: Insgesamt gibt es in South Tongu 13 Gesundheitseinrichtungen, meist jedoch ohne qualifiziertes Personal. Zwei der Einrichtungen, beide in Sogakope, erreichen den Standard von Spitälern. 2005 wurde eine Krankenversicherung eingerichtet, die 2006¹⁸ von 5.000 Personen, einer sehr kleinen Zahl, empfangen wurde. (vgl. ebd.)

Wasser- und Sanitäranlagen: Lediglich 40% der Bevölkerung South Tongus hat Zugang zu Leitungswasser. Die zentralen Quellen für Wasser sind Flüsse (Volta), Bohrlöcher sowie Brunnen. Das *District Assembly* war in den letzten Jahren darum bemüht, im Rahmen des *South Eastern District Water Project* weitere Bohrlöcher auszuheben. Viele der durchgeführten Verbesserungen am Wasserzugangssystem wurden mit externen Mitteln finanziert. Fehlende Sanitäranlagen stellen ein massives Gesundheitsproblem dar. (ebd.)

Bildungssektor: Kindergärten (68), Volksschulen (90) und *Junior High Schools* (43) scheint es im Distrikt ausreichend zu geben. Ein Problem ist der Mangel an tertiären Bildungseinrichtungen. So gibt es nur drei Einrichtungen, die Weiterbildung nach der Pflichtschule anbieten: zwei *Senior High Schools* und ein *Vocational Institute*. (vgl. ebd.)

Entwicklungsziele: Diese teilen sich auf drei Sparten auf: zum einen auf die Konkurrenzfähigkeit im privaten Sektor, vor allem durch höhere Produktivität in der Landwirtschaft und bessere Erreichbarkeit von Ackerland; zum anderen auf die Entwicklung von Humanressourcen, in erster Linie durch die Verbesserungen in den Bereichen des Bildungssystems, der Wasserversorgung und der Verbesserung der Personalkompetenzen in dezentralisierten Regionen¹⁹; zuletzt auf „Good Governance and Civic Responsibility“. Hier werden vor allem die nicht funktionierende Substruktur von *Area Councils* und *Unit Committees* in den ländlichen Regionen und *Chieftoms* angesprochen, ebenso der fehlende Austausch zwischen dem *District Assembly*, der Bevölkerung und den *Chieftoms*. (ebd.)

Da zur **ethnischen Bevölkerungsverteilung** in South Tongu keine Daten bekannt sind, sollen an dieser Stelle verkürzte Daten zur Volta Region angeführt werden: die größten ethnischen Gruppierungen sind die Ewe (68,5%), gefolgt von den Guan (9,2), den Akan (8,5) und den Gurma (6,5). Waren vor Jahrzehnten noch traditionelle Religionen vorherrschend, so finden sich unter den Ewe, Guan und Akan heute hauptsächlich ChristInnen.

Daten, Programme bzw. Projekte zur **Fievie Traditional Area**, die geographisch nicht deckungsgleich mit South Tongu ist²⁰, waren mittels Quellenrecherche in Bibliothekskatalogen und Internet nicht zu erfassen. Relevante Informationen konnten im

¹⁸ Aktuellere Daten stehen nicht zur Verfügung.

¹⁹ Dieser Punkt scheint an die lokalen Autoritäten gerichtet zu sein, mit der Begründung von „inadequate personnel in the decentralised departments“. (ebd)

²⁰ Aufgrund fehlenden Zugangs zu Daten (bzw. nicht bestehender Daten) sind keine genaueren Angaben zur räumlichen Verteilung möglich.

Rahmen von Interviews eingeholt werden, und werden im weiteren Verlauf des Textes – im Folgekapitel als auch in Abschnitt VI – präsentiert.

5.2. RECHTSPLURALISMUS IN GHANA

Rechtsanthropologische Ansätze, zurückgehend auf Richard Thurnwald, Begründer der Rechtsethnologie (vgl. Potz 1998: 1), zielen darauf ab, dem „modernen Recht“ unbekanntere Rechtsformen und rechtliche Strukturen von unterschiedlichen kulturellen Traditionen und Ethnien zu analysieren. Als Rechtspluralismus, im Englischen *Legal Pluralism*, wird gemeinhin das Bestehen von zwei oder mehr Rechtsformen innerhalb eines gemeinsamen sozialen Feldes gesehen. Hier erhält die Rechtsanthropologie ihren besonderen Aufgabenbereich. Rechtsanthropologische Analysen von rechtspluralen Systemen zielen auch darauf ab, gerechte Verständigungswege vorzuschlagen.

„Der damit verbundene Universalismus träumt nicht von einer natur- oder gottgewollten symmetrischen Verteilungsgerechtigkeit, sondern zielt darauf ab, die demokratischen Prinzipien der Selbstbestimmung einer Gemeinschaft durch Prozesse vernünftiger diskursiver Einigung ernstzunehmen und als Maßstab der Kritik an den bestehenden Demokratiedefiziten zu gewinnen.“ (Zips 2002: 15)

Simplifizierend dargestellt lassen sich in den meisten Ländern Afrikas drei Perioden der Politik erkennen: die präkoloniale Zeit mit dem Vorherrschen von traditionellen Rechtssystemen, die koloniale Zeit mit der Unterwanderung durch westliche Rechtsprechung sowie die postkoloniale Ära mitsamt der Einführung von Nationalstaaten und der Koexistenz von staatlichem und traditionellem Recht. Beide Rechtsstrukturen erheben Anspruch auf Souveränität, Legitimität und Macht. „African politics are pictured as an affair of the (post-colonial) state, the control of which opens exclusive access to sovereignty, legitimacy and power.“ (Zips/ Rouveroy van Nieuwaal 1998: x) Diese bedienen sich dabei unterschiedlichen Quellen bzw. Traditionen: „Traditional forms of authority such as chieftaincy, though by no means independent of state institutions, exist on a different basis of legitimacy.“ (ebd.: xf) Legitimität ist vor allem in den Rechtsformen der präkolonialen Zeit begründet, wie auch Lund und Hesseling anmerken: „Chiefs refer to themselves and their jurisdiction as based on *'tradition'*.“ (199: 135)

Donald Ray schreibt, dass von den Kolonialmächten, die traditionelle Gemeinschaften in *Chieftaincies* zusammenfassten, ein Großteil der Souveränität von den *Chiefs* genommen wurde, diese aber bestimmte Teile an Souveränität als auch historische Quellen der Legitimität behielten. (vgl. 1998: 49) Im Alltag – vor allem in den weniger urbanisierten Regionen – sind es zumeist die traditionellen Autoritäten, die um Rat herangezogen werden, begleitet von AkteurInnen der staatlichen Administration. Dadurch, dass viele Menschen ihre

primäre Loyalität den traditionellen Autoritäten zuschreiben, steigt auch der Einflussbereich derselben, so Rouveroy van Nieuwaal (vgl. 1996: 7 in: ebd.: xi). „This leads to the danger of ‚political higglers‘ to the national economy, who skim off profits or commandeer resources in the form of development projects, taxes etc.“ (ebd.) Somit kommt es im postkolonialen Staat zu einer Rivalität zwischen so genannten ‚modernen‘ Institutionen und ‚traditionellen‘ Autoritäten um Souveränität, Legitimität und Macht, innerhalb derer sich *Chiefs* um neue Arenen und Strategien der politischen Machtausübung – in sozialer, aber auch sozioökonomischer Hinsicht – umzusehen haben und sich an aktuelle Transformationen adaptieren müssen. (vgl. ebd.: xiii)

Um auf Basis der Begriffe Legitimität und Souveränität weiterarbeiten zu können, sollen diese kurz definiert werden: Während Legitimität darauf hinweist, dass durch diese – historisch begründet – zumindest die temporäre Eignung von Autoritäten zu regieren gemeint ist (vgl. Ranger/ Vaughan 1993 in: ebd.: 50), halten Barkin und Cronin (vgl. 1994 in: ebd.: 51) fest, dass Souveränität – im herkömmlichen Sinne – die Institutionalisierung von öffentlicher Autorität innerhalb gemeinsamer exklusiver rechtssprechender Gebiete, zumeist deckungsgleich mit dem Staat, meint. Im Weiteren weist Ray auf die Unterscheidung von diffuser und getrennter Souveränität hin. Während ersteres bei einer Machtverteilung innerhalb eines Staates auf Basis derselben Quelle an Legitimität besteht, finden wir getrennte Souveränität vor allem in postkolonialen Staaten vor: „Divided Sovereignty‘ exists when multiple sources of sovereignty and legitimacy exist within one sovereign state.“ (ebd.: 52) In Folge entsteht ein Spannungsfeld, das auch für die vorliegende Arbeit – in Zusammenhang mit der Vergabe von Land – von Bedeutung ist. In den Worten von Ray:

„Because chieftaincy involves ‚traditional authority‘ which is publicly and politically active, it encounters the state (often much to the state’s surprise) in what the state regards as its arenas of sovereignty, legitimacy, authority and power. These arenas are the sites of disputes between Ghanaians over such issues as land allocation, chieftaincy succession or behaviour, or other matters.“ (ebd.: 53)

Ray nennt vier Felder staatlicher Funktionen bzw. Indikatoren, in denen es zu Überschneidungen mit traditioneller Souveränität bzw. Legitimität kommen kann (vgl. ebd.: 54-64):

- **Judicial and Legal Administration:** Viele administrative Funktionen um Gewohnheitsrecht oder traditionelles Recht wurden von *Chiefs* weg hin zu *Traditional*

*Councils*²¹, *Regional Houses* und *National Houses of Chiefs*²² gegeben; dies sind traditionelle Einrichtungen im Rahmen staatlicher Verwaltung.

- **Financial Administration:** Unter der Amtszeit von Präsident Nkrumah (1957-1966) wurde die finanzielle Basis der Administration von *Chiefs*, in wie weit diese etwa eigens Steuern einheben und Land²³ verteilen können, eliminiert.
- **Local Government:** Entsprechend der *Native Jurisdiction Ordinances* von 1978 und 1983 wurden *Chiefs* bestimmte Formen von Macht auf lokaler Basis zugeteilt. Im postkolonialen Staat wurden diese Einflüsse auf lokaler Ebene im Rahmen der *Local Government Ordinance 1951* limitiert. 1959 wurden von dem *PNDC (Provisional National Defense Council)* – zur staatlichen lokalen Verwaltung – *District Assemblies* eingeführt, wie es auch eines in South Tongu gibt. 1992 wurde die grundsätzliche Möglichkeit für *Chiefs*, im Rahmen des *local governments* zu partizipieren, wiedereingeführt.
- **State-Chieftaincy Relations:** Während es für die koloniale Machtausübung noch vonnöten war, den *Chiefs* gewisse Sphären von Macht zuzugestehen, wurden *Chiefs* im anfänglichen postkolonialen Staat ihrer Macht weitestgehend enteignet. Erst durch die Reformen des *PNDC* unter dem Präsidenten Rawlings (1981-2001) konnten *Chiefs* Teile ihrer früheren Souveränität zurückgewinnen – unter administrative Kontrolle von Außen. (vgl. ebd.: 62)

In der Auseinandersetzung um Legitimität haben beide Seiten – der Staat und die traditionellen Autoritäten – heute ähnliche Strategien, so Lund und Hesselning (1999:135) am Beispiel Niger:

„On the one hand, both attempt to maintain a strict separation between their own realm and that of the other, in order to keep certain cultural entitlements to legitimacy out of the reach of other institutional actors. But at the same time each also tries to take possession of the codes, norms and procedures of the other institutions whenever that seems expedient.”

Die Parallelität von modernen und traditionellen Rechtsstrukturen in Zusammenhang mit dem Erscheinen von internationale AkteurInnen hat es nach Zips und Rouveroy van Nieuwaal notwendig gemacht, neue institutionelle Rahmenbedingungen zu schaffen, innerhalb derer *Chiefs* um Legitimität bemüht sind.

²¹ Jede *Paramount Chieftaincy* hatte sein eigenes *Traditional Council*. Mehr dazu siehe im Folgekapitel.

²² Die *Houses of Chiefs* wurden im *Chieftaincy Act 1971* festgelegt. Sie können auch als Methode des postkolonialen Staates, vor allem des damaligen ghanaischen Präsidenten Kwame Nkrumah gesehen werden, die legislative Macht von *Chiefs* zu minimieren bzw. gleichsam Kontrolle über diese zu haben.

²³ Dieser Punkt wird in dem nächsten Kapitel teilweise widerlegt.

„The complex patterns of sociocultural interaction between chieftaincy, the state and international actors have resulted in the coexistence of different institutional frameworks, which articulate different discourses and agendas. Underlying factors that account for the chiefs' resilience include their ways of mediating links between past, present and future.” (1998: vi)

Rijk und Rouveroy van Nieuwaal bezeichnen die Herausforderung an *Chieftaincies* bei dem Aufkommen neuer AkteurInnen als „*mutational work*“, das Anpassen ihrer Aktivitäten an bestimmte AkteurInnen in der Gesellschaft bzw. innerhalb des lokalen Umfeldes. (vgl. 1999: 5) Dies betrifft vor allem die Bereiche der Besitzverhältnisse von Land, die Konstruktion von Identitäten und Konfliktlösung. „Chieftaincy is rapidly turning itself into a perplexing new phenomenon which appears capable of negotiating and modifying modern institutional arrangements to its own needs.“ (ebd.: 7) Mehr zum Thema Landverwaltung und der Perzeption von Land ist Abschnitt VI zu entnehmen.

5.2.1. Chieftaincy im Eweland

Chiefs gelten als legitime RepräsentantInnen ihrer Gemeinschaft. (vgl. Dijk/ Rouveroy van Nieuwaal 1999: 7) Während der getätigten Interviews im Umfeld der *Red Bull Academy* fiel mehrmals auf, dass die Aussagen der *Chiefs* sowie die Aussagen der restlichen Bevölkerung deckungsgleich waren. Dazu passend ein Statement von Dijk und Rouveroy van Nieuwaal:

„For certain aspects of social life in both rural and urban areas, subjects imagine themselves as living under chiefly authority. It is, however, a lost paradigm of hegemony (...). The present postcolonial subject seeks 'chiefing' for specific social purposes, specific moments of identification and specific needs.“ (ebd.: 8f)

Um die lokale Strukturen von *Chieftaincies*, *Traditional Areas*, *Traditional Councils*, das Verhältnis von *Chiefs* zu ihren Leuten sowie die Funktionen von *Chiefs* – vor allem auch im Kontext der Anwesenheit *Red Bulls* – besser einordnen zu können, wird auf den folgenden Seiten ein Überblick über die Strukturen in *Traditional Areas* gegeben werden. Kodzo Paaku Kludze, Ewe und Professor an der *School of Law - Camden*, veröffentlichte ein umfassendes Werk (2000), das sich – gleichnamig zum Buchtitel mit – *Chieftaincy in Ghana*, im Speziellen mit *Chieftaincy* in der Volta Region beschäftigt. Als Untersuchungsgebiet wurde die Gbi Traditional Area als typisch für das *Eweland* gewählt.

5.2.1.1 Zur politischen Organisation im Eweland

Das *Eweland* besteht aus vielen *Chiefdoms* bzw. *Traditional Areas*. Diese Einheiten sind hierarchisch geordnet und unterteilt in *Chieftaincies*, Dörfer bzw. Dorfgemeinschaften mit einem *Divisional Chief (Dufiawo)* an oberster Stelle. Unter ihm sind mehrere *Sub-Divisional Chiefs (Sāmefiawo)* positioniert. Unter diesen stehen wiederum so genannte *Elders*, mit quasi-politischer Funktion darum bemüht, die Verwandtschaftsnetze innerhalb der *Sub-Divisions* zu organisieren. Ihnen stehen die Familienoberhäupter, die *heads of the families*, zur Seite. An alleiniger, oberster Stelle, und somit auch über die *Divisional Chiefs* und deren Untereinheiten einer *Traditional Area* geordnet, steht der *Paramount Chief (Fiagã)*, auch *Head Chief* genannt.

Für das Verständnis dieser Arbeit wichtig ist die Tatsache, dass *Divisional Chiefs* in ihren *Chieftaincies*, wie etwa Fievie-Dugame, weitestgehend autonom vom *Paramount Chief* agieren können, und somit beinahe freie Hand über die Administration ihrer *Division* haben. Eng Verbunden mit allen Formen von *Chiefs*, auch *Togbui* oder *Togbe* genannt, ist der so genannten *Stoolfather*, auch *Zikpuito* oder *Zigbetor* genannt. Dies bedeutet übersetzt „owner of the stool²⁴“. Er muss Teil der regierenden Familie sein, und gilt als der legale, symbolische Vater des *Chiefs*. Er ist der engste Vertraute des *Chiefs* und zugleich sein Berater²⁵.

Eine weitere bedeutende Funktion kommt dem *Linguist*, auch *Tsiami*, zu. Er fungiert als Sprachrohr des *Chiefs*, hat in erster Linie Öffentlichkeits-Funktionen, ist Repräsentant nach Außen und übernimmt bei Verkündigungen und Versammlungen die Rolle des Redners. Auch bei den Interviews dieser Arbeit war es oftmals der Fall, dass nicht der *Chief* gesprochen hat, sondern der *Linguist*. *Chiefs* beteiligten sich zum Teil nur ergänzend am Gespräch.

Weitere Funktionen bekleidet etwa die *Chief of Women (Nyonufia)*, die ausschließlich für die Frauen der Einheit zuständig ist, und die Jugend (*Sohewo*), darunter beinahe alle Männer der Gemeinschaft (auch mittleren Alters), die für die Verrichtung der Arbeit in der Dorfgemeinschaft vorgesehen sind. Ältere Männer zählen, aufgrund ihrer Arbeitsunfähigkeit und ihres Status' als reife Person zu den den *Elders*. Frauen sind nicht unter den *Sohewo*, sie haben ihre eigene *Sohefia*. Neben der Verrichtung der Arbeit hat die Jugend großen Einfluss auf die Gemeinschaft. Ohne deren Unterstützung und Wohlwollen kann kein *Chief* seine Autorität exerzieren. Dieser spezielle Aspekt ist auch in der weiteren Folge dieser Arbeit zu berücksichtigen.

In einigen Ewe-Communities gibt es noch die *Society of Men (Hawo)*, die aus Männern aller Altersklassen zusammengesetzt sind und – teils parallel zur Jugend – unterstützend agieren.

²⁴ Der *Stool* ist das zentrale Machtsymbol der *Chiefs* im Eweland. Jeder *Chief* hat demnach einen physischen *Stool*, auf dem er etwa bei Zeremonien, Verhandlungen und Veranstaltungen Platz nimmt.

²⁵ Die Funktion des *Stoolfathers* bei den Ewe ist vergleichbar mit der der *Queenmother (ohemmaa)* bei den Akan.

Ein Familienoberhaupt aus der Umgebung der Akademie *Red Bulls* erklärt im Groben die politische Struktur in der Fievie Traditional Area:

“The name is Togbe Agamah. This is the paramount chief. And then we have the chief under him, small small chief under him, they are plenty. Because every community we have chiefs there, but he is not the paramount chief. The paramount chief, he controls all the Fievie Traditional Area. But every community has a chief. Here, we are the chiefs here. So we call our chief Togbe Amangor. You understand? He is our chief. So every community has its chief, but the whole traditional area, we call him Togbe Agamah.” (Int. Kpodzi Head, 22.08.2010.)

Die interviewte Person erklärte, dass in der Fievie Traditional Area auch ein Familienoberhaupt als “Togbe” bezeichnet wird. (vgl. ebd.) Diese Position ist vergleichbar mit den von Kludze beschriebenen *Sub-Sivisional Chiefs*. (vgl. 2000)



(links eine Gruppe aus *Chiefs* und *Elders*; rechts eine Gruppe aus *Sub-Divisional Chiefs* und *Elders*)

5.2.1.2. Zur Rolle eines *Chiefs*

„The chief, within the territorial limits of his domain, combines in his office all the functions and powers which, in a modern democracy, are performed by different organs of government.“ (Kludze 2000: 222) Ein Ewe-*Chief* ist jedoch kein Autokrat, vielmehr Teil eines demokratischen Systems, in dem er im Sinne der *Traditional Councils*, im Sinne der *Elders* und der *Heads of the Families* und der Jugend agiert. Zudem sinkt seine Macht als ‚Richter über seine Leute‘, da das traditionelle Recht dem staatlichen Rechtssystem untersteht. Lediglich im Bereich des Gewohnheitsrechts behält er seine Autorität. In allen Belangen agiert er im Sinne der Ratschläge des *Councils of Elders*. Zusätzlich zu diesem Gremium gibt es einen inneren Rat, der sich aus den engsten Vertrauten des *Chiefs* zusammensetzt, aus dem *Stoolfather*, dem offiziellen Vater und anderen Mitgliedern der *Royal Family*.

In den meisten ghanaischen Gemeinschaften gilt das Prinzip, dass der *Chief* nichts falsch machen kann. Sollte dem so sein, können Fehler nicht mit ihm in Zusammenhang gebracht werden, da ihn dies auf die Ebene ‚Normalsterblicher‘ begeben würde. Außerdem agiert er – wie bereits beschrieben – auf den Ratschlag der engen Vertrauten hin.

Weitere Rollen eines *Chiefs* werden hier, da sie für die weitere Arbeit nicht weiter relevant sind, nur kurz erwähnt: er ist das Symbol der Identität einer Gemeinschaft, Behüter der Tradition, zuständig für das Garantieren von Hilfsleistungen in (medizinischen) Notsituationen, für die ‚Reinhaltung‘ der Gemeinschaft und für deren innere Sicherheit, auch in Hinsicht auf Angelegenheiten rund um das gemeinschaftliche Land. Dies ist eine sehr zentrale Funktion, die dem *Chief* zukommt, vor allem aber im Folgeabschnitt behandelt werden wird. (siehe Abschnitt VI, Kapitel 6.7.).

5.2.1.3. Regional Houses und Traditional Councils

Wie bereits kurz erwähnt, gibt es innerhalb einer staatlich-administrativen Region ein *Regional House of Chiefs* und für den gesamten Staat ein *National House of Chiefs*. Beide Einrichtungen gehen auf die Initiative der Regierung unter Rawlings (1992) zurück. „A Regional House of Chiefs has appellate jurisdiction in all chieftaincy matters decided by the Traditional Councils in the Regions. This relates to chiefs and stools that are not Paramount Chiefs or Paramount Stools.“ (Kludze 2000: 448) *Traditional Councils* hingegen wurden nicht ausdrücklich auf Geheiß der Verfassung von 1992 gegründet, in vielen Artikeln derselben werden sie aber namentlich erwähnt. „A traditional council has jurisdiction to hear and determine any chieftaincy dispute arising within its area of authority, except when it relates to a Paramount Chief or a Paramount Stool.“ (ebd.: 450) Somit ist der *Traditional Council* in Konfliktfällen zuständig, was in diesem Kontext die eingangs erwähnte Petition in Erinnerung rufen lässt.

Den Vorsitz im jeweiligen *Traditional Council* hat der *Paramount Chief*. Außerdem sind darin gewählte *Divisional Chiefs* und weitere *Chiefs* vertreten. Der *Paramount Chief* hat ebenso einen Sitz im *Regional House of Chiefs*. Das *National House of Chiefs* besteht aus ausgewählten *Paramount Chiefs*. Neben den jeweiligen *Houses* gibt es eine Reihe anderer Komitees: etwa die *Stool and Skin Lands Committees*, die etwa in Fällen von Landdisputen zusammenkommen, *Research Committees* oder *Judicial Committees*. (vgl. Ray 2003: 109)

5.3. DIE AKADEMIE, IHR UMFELD UND INTERVIEPARTNERINNEN

Die Akademie befindet sich einerseits in South Tongu, andererseits in der Fievie Traditional Area. Von Accra aus wird die Akademie erreicht über eine etwa dreistündige Auto-/ Busfahrt nach Sogakope (120 km). Von dort führt eine Fahrt von 20 Minuten über eine Lehmstraße (siehe Bild unten links) zuerst nach Fievie-Dugame, meist nur Fievie genannt (zweites Bild

von links), dann zur Akademie (Bilder rechts). Der Fußmarsch von Sogakope nach Fievie-Dugame dauert in etwa 30 Minuten, zur Akademie 50 Minuten. In einem Bericht des deutschen Fernsehsenders *Phoenix* wurde beschrieben, dass die Akademie im savannenähnlichen, sehr dünn besiedelten Umfeld „wie ein Raumschiff aus einer anderen Welt“ wirke (Phoenix 2010). Tatsächlich ragt die Akademie stark aus ihrem Umfeld heraus. Durch die Stadiontribüne, die Platz für mehr als 1.000 ZuschauerInnen bietet, durch die zahlreichen Hostels für Spieler und Belegschaft sowie durch grüne Natur- und Kunstrasen. Einige Anrainer meinten, dass Ihnen die Akademie abends und nachts viel Licht spenden würde. „The lights are good. When the light is on at the academy, it reflects here.“ (Int. Kpodzi Head, 29.08.2010) .



Sogakope mit 7.341 und Fievie-Dugame mit 673 EinwohnerInnen sind die größten Gemeinden in der unmittelbaren Umgebung (vgl. South Tongu District Medium Term Development Plan, 2010). Die Feldforschung um die Akademie wurde so angelegt, dass die wichtigsten Gemeinden im Rahmen von 30 Minuten Fußmarsch miteingeschlossen wurden. Die Auswahl ergab sich jedoch nicht nur aus geographischen Gründen, sondern auch aus der Tatsache, dass ein größerer Anteil der Akademiebeschäftigten aus diesen Gemeinden kam. Daher wurde auch eine nahe Gemeinde berücksichtigt, die politisch nicht zu South Tongu, sondern zu North Tongu zählt, historisch gesehen aber auf dem Gebiet der Fievie Traditional Area liegt. Aus nachvollziehbaren Gründen wurde auch Sogakope, das ein wenig weiter entfernt liegt, hinzugenommen, da Sogakope starke Interessen an der Akademie hat und einige Schnittstellen bestehen.

Um ein ausgewogenes Bild von der *Red Bull Academy* und dem lokalen Umfeld, über die Interaktionen, den Austausch, die Schnitt- und Konfliktpunkte zu gewinnen, wurden Interviews einerseits innerhalb, und andererseits außerhalb der Akademie geführt. Die Länge der Interviews variierte teils stark. Während einige aufgezeichneten Gespräche über eine Stunde dauerten, waren andere nach zehn Minuten beendet. Es wurde sowohl mit Leitungspersonen, lokalen und regionalen Autoritäten gesprochen, als auch mit europäischen und ghanaischen Angestellten/ ArbeiterInnen der Akademie, mit VertreterInnen von diversen staatlichen und nicht-staatlichen Institutionen sowie mit BürgerInnen ohne konkrete Funktion bzw. direkten und indirekten Konnex zur Akademie. Ein Überblick über die geführten Interviews ist dem Kapitel 9.1. zu entnehmen.

Wie bereits erwähnt, waren die Inhalte der Aussagen stark von den persönlichen und/ oder gemeinschaftlichen Positionen und Interessen in Verbindung mit der Akademie abhängig. Aus persönlicher Sicht war es demnach eine Herausforderung, mit dem Ideal ‚objektiver‘ bzw. ‚wahrer‘ Aussagen umzugehen, zumindest in den Fällen, wo es nicht um Einstellungen ging. Nicht zuletzt aus diesem Grund lag es – bereits während der Feldforschung – nahe, sich in Zusammenhang mit der Analyse um die Haltung der lokalen Bevölkerung zur Akademie mit Bourdieus Abhandlungen zum Feldbegriff, zu Habitus bzw. zur Ökonomie der Interessen auseinanderzusetzen. Mehr dazu siehe in Abschnitt VI. An dieser Stelle sei aber darauf hingewiesen, dass auch in Hinsicht auf die Analyse der eigenen Position während der Interviews Bourdieu (1988) bzw. Bourdieu und Wacquant (1992) heranzuziehen sind, wenn etwa auf drei Ausrichtungen der Reflexivität hingewiesen wird: auf die sozialen Hintergründe der forschenden Person, auf die akademischen Hintergründe und die intellektuelle Position derselben. (Brubaker 1993: 225f) Mehr dazu folgt am Ende dieses Abschnitts. Zuvor werden die gewählten Gemeinschaften und InterviewpartnerInnen vorgestellt, die im Folgenden – je nach örtlicher Herkunft und Position im Feld – voneinander unterschieden werden, wobei auch kurz auf die jeweilige Interviewsituation als Determinierung zu den später eingebrachten Aussagen eingegangen wird:

5.3.1. Fievie-Dugame, zumeist Fievie genannt, hat eine besondere Position im lokalen Umfeld. Es ist das Zentrum der Fievie Traditional Area. Fievie verfügt über Strom/ Licht auf den Straßen als auch in den Häusern. Wie bereits beschrieben, fährt man auf dem Weg von Sogakope zur Akademie durch Fievie-Dugame hindurch. Durch die passierenden Autos, durch Angestellte, die in Fievie leben bzw. durch die an Wochenenden in Fievie einkaufenden Spieler ist die Akademie hier vergleichsweise präsenter als in anderen Gemeinschaften. Fievie hat – entgegen den anderen angeführten Gemeinden – zudem ein lokales Fußballteam, das in der dritthöchsten ghanaischen Liga spielt, und zum Teil von *Red Bull* unterstützt wurde. Als erste Person im Umfeld der Akademie wurde der **Divisional Chief** von Fievie-Dugame, ebenso verantwortlich für die einbezogenen Dörfer Adidokpoe und Kpodzi interviewt. Außerdem wurden ein **Lehrer** und der **Sohn des Divisional Chiefs** interviewt. Zweiterer, Anfang 20, hatte im Rahmen der Erhebung auch die Rolle eines Konsulenten und Übersetzers. **Interviewsituationen:** Allgemein wurde von Seiten der Interviewpartner viel Zeit eingeräumt, um sich mit den gestellten Fragen auseinanderzusetzen. Der Sohn des *Divisional Chiefs* begleitete mich in diverse Communities, klärte über lokale Gepflogenheiten der Gesprächsführung auf, arrangierte und übersetzte Interviews. Die Nähe zu dem *Divisional Chief* muss hierbei als *Bias* der Erhebung miteinbezogen werden.

5.3.2. Fievie-Kpodzadzi, Kpodzi genannt, zählt 143 EinwohnerInnen und liegt fünf Gehminuten von der Akademie entfernt. Unmittelbar vor dem Eingang zur Akademie stehen vier Häuser (zu einer Familie gehörig), die ebenso zu Kpodzi zählen. Zugang zu Wasser und Elektrizität ist in Kpodzi nicht vorhanden. Nach Interviewaussagen war das Grundstück der Akademie ehemals Ackerland der Familien Kpodzis. (vgl. Int. Kpodzi Head, 22.08.2010) Interviewt wurden drei **Familienoberhäupter** (*Head of Families*). Der Kontakt wurde über einen in Kpodzi lebenden Arbeiter der Akademie vermittelt. Außerdem wurden informelle Gespräche mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen geführt. **Interviewsituationen:** Alle Interviewpartner waren bereitwillig, einerseits die Funktionsweise der lokalen *Chiefdoms*, deren Zusammenhänge zu erklären, andererseits von ihren Erfahrungen mit der Akademie zu berichten.

5.4.3. Adidokpoe, auch Adidokpo genannt, liegt im Nord-Westen der Akademie, direkt an der Volta. Adidokpoe hat keinen Zugang zu filtriertem Wasser und Elektrizität. Nach dem *South Tongu District Medium Term Development Plan* leben in Adidokpoe 142 Menschen. In Adidokpoe wurden zwei Interviews geführt. Ein Interview mit den **Elders** des Ortes entsprach einer Gruppendiskussion, bei der vier Personen beteiligt waren. Ein zweites Interview wurde mit dem **Stoolfather** Adidokpoes geführt, der als Vertretung für den abwesenden *Chief* fungierte. **Interviewsituationen:** beide Interviews wurden von Englisch auf Ewe übersetzt und vice versa. Die Interviews verliefen amikal, teils gab es unter den *Elders* viel Diskussionsbedarf (auf Ewe), bevor Fragen beantwortet wurden.

5.4.4. New Bakpa, meist Bakpa genannt, liegt auf einer Anhöhe im Nord-Osten der Akademie, etwa 25 Gehminuten entfernt. Der Name „New Bakpa“ geht zurück auf das Jahr 1947, als die BewohnerInnen des damaligen Bakpa aufgrund einer Überflutung des Dorfes durch die Volta umsiedeln mussten. New Bakpa zählt administrativ zu North Tongu, liegt aber auf dem Boden von Fievie State, wenngleich New Bakpa eine eigene *Traditional Area* mit eigenem *Paramount Chief* ist. Das Dorf verfügt über Wasserleitungen und Elektrizität. Genaue EinwohnerInnenzahlen sind nicht bekannt, nach persönlicher Einschätzung ist Bakpa größer als Adidokpoe und Kpodzi, jedoch kleiner als Fievie-Dugame. Interviewt wurden der **Paramount Chief** der *Traditional Area* und der **Divisional Chief** New Bakpas. **Interviewsituationen:** amikal. Aus persönlicher Sicht und aus der Analyse der Antworten waren mit dem Interviewtreffen persönliche Interessen verbunden. Der *Paramount Chief*: „When you go back, you are telling your senior men who are having some source of humanity, to come down, to come and help us.“ (21.08.2010) Der Kontakt zu den InterviewpartnerInnen wurde durch einen aus New Bakpa stammenden Arbeiter der *Akademie* hergestellt. Bei beiden Gesprächen waren mehrere Personen anwesend. Der

Paramount Chief hat selten selbst gesprochen, und ließ seinen Standpunkt durch einen Sprecher, zu vergleichen mit der oben beschriebenen Position des Linguisten präsentieren.

5.4.5. Adutor ist der Agave Traditional Area zugehörig. Dadurch, dass der *Divisional Chief* Adutors der Verfasser der einleitend erwähnten Petition ist, war dieser Ort miteinzubeziehen. Der ***Divisional Chief*** bezeichnete sich in der unter anderem von ihm aufgesetzten Petition als *Head of Security* des *Fievie Traditional Councils*. Adutor liegt nicht im unmittelbaren Umfeld der Akademie, von Sogakope in entgegengesetzter Richtung zur Akademie etwa 20 Fahrminuten entfernt. **Interviewsituation:** es gab von Seiten des *Divisional Chiefs* großes Interesse, seine Position zur Akademie, und den Grund für die Petition zu erklären. Beim Interview anwesend waren seine Familie und der Co-Autor der Petition sowie dessen Sekretär. Mit beiden wurde am selben Tag ein Interview in Sogakope geführt, im Anschluss dessen wir gemeinsam nach Adutor fuhren. Mehr zur Person des zweiten Autors siehe weiter unten.

5.4.6. Sogakope, außerhalb der Volta Region auch als Sogakofe bekannt, ist die Hauptstadt South Tongu und Sitz des *General Assembly's*, der Distriktsverwaltung von South Tongu. Neben den diversen Angestellten des *Assembly's*, einem regionalen *Member of Parliament (MP)*, einem *District Development Officer* und *District Environment Officer*, hat Sogakope auch eine Bürgermeisterin (*Mayor*). Die Kleinstadt verfügt über zwei Krankenhäuser, zahlreiche Kindergärten, Volksschulen und *Junior* und *Senior High Schools*, eine polytechnische Einrichtung, sowie einen Markt, an dem auch Leute der umliegenden Dörfer ver- und einkaufen. Es gibt zahlreiche kleinere Verkaufsläden, zwei größere Hotels, einige Bars, Tankstellen für die sich auf Durchreise Richtung Togo befindenden Fahrzeuge, eine regionale Niederlassung der *Commission on Human Rights*, die regionale Niederlassung des *Ghana Education Services*, eine Radiostation (*South Tongu Radio*), ein zwei- bis dreimonatig erscheinendes Regionalmagazin und mehr. Zudem hat Sogakope einen lokalen Fußballverein, die *Bebeto Academy*, der in Ghanas vierter Liga spielt. Wie in Fievie-Dugame, gibt es auch in Sogakope einige Überschneidungspunkte mit der Akademie. Nicht nur, dass Sogakope politische und wirtschaftliche Interessen an der Akademie hat, so arbeitet *Red Bull* – auf dem Spielersektor – auch mit dem regionalen Krankenhaus (*Comboni Hospital*) zusammen.

Interviewt wurden **zwei Personen des *District Assembly's***. Zum einen das regionale *Member of Parliament*²⁶: Er gehört der *NDC* an (*National Democratic Congress*; gleichsam Partei des 2010 regierenden Präsidenten John Atta Mills). Zum anderen wurde die

²⁶ Jeder Distrikt in Ghana, so auch jeder Distrikt in der Volta Region, hat ein *Member of Parliament* der Zentralregierung. Diese sind in der Rangordnung über *District Chief Executives* zu stellen, jedoch dem *Regional Minister*, in diesem Fall dem Regional Minister in Ho als Hauptstadt der Volta Region, untergeordnet.

Bürgermeisterin von Sogakope interviewt. Sie selbst bezeichnete sich als *Assembly Member of Sogakope Electoral Area* und *Women organizer for the ruling party (NDC)*. Sie vermittelte mir die Interviews mit dem *Member of Parliament* und dem Besitzer des lokalen Fußballvereins, der weiter unten noch erwähnt wird. Zu beiden scheint sie ein enges Verhältnis zu haben. Diese Information ist in so fern von Relevanz, als sich dadurch ‚Interessensgruppierungen‘ definieren ließen. Ein weiterer Interviewpartner, geboren in Fievie-Dugame, nunmehr in Sogakope lebend, war insofern relevant, als er sich als mitverantwortlich für das Verfassen und Initiieren der Petition sah. Er selbst bezeichnete sich und seine Funktion als “**Head Man** under the chief [of Fievie]. We go along, look at things going bad, come and report to the chief. So that I have to do.” (Int. RB Former Worker, 16.08.2010) Nach eigenen Aussagen war er mitverantwortlich, dass die Akademie nach Fievie kam, sei aber aufgrund von Interessensstreitigkeiten in Fievie-Dugame nicht mehr willkommen.

Im Weiteren wurden **Interviews mit VertreterInnen von Institutionen** geführt. Unter anderem mit der lokalen Stelle der *Commission on Human Rights*, mit der lokalen Direktorin des *Ghanaian Education Service*, mit dem *Regional Sports Manager*, mit Journalisten der lokalen Radiostation und mit dem Besitzer des lokalen Fußballvereins.

Interviewsituationen: Bei dem Interview mit dem *Member of Parliament* waren vier Mitarbeiter desselben anwesend, so auch der Co-Autor der Petition. Das *Member of Parliament* schien mit dem Treffen seine Interessen an der Akademie an die Konzernleitung *Red Bulls* weiterleiten zu wollen. Auch der Bürgermeisterin war nachdrücklich zu erklären, dass von meiner Seite – für einen gewünschten besseren Austausch mit der Akademie – nichts zu bewirken wäre. Während des Interviews mit dem Co-Autor der Petition kamen von dessen Seite Emotionen hoch, die auf negative Erfahrungen aus der kürzeren Vergangenheit schließen ließen. Die Interviews mit den VertreterInnen der weiteren Institutionen verliefen von Seiten der GesprächspartnerInnen weitestgehend wertfrei, mit Ausnahme des Interviews mit dem *Regional Sports Manager*, der sich ob der fehlenden sportlichen Unterstützung von Seiten der Akademie beklagte.

5.4.7. ArbeiterInnen/ Angestellte Red Bull Academy: Es wurde versucht, mit zumindest einer Person von jedem Arbeitsbereich der Akademie ein Interview zu führen, darunter: **Kitchen Staff, Garden Staff, Security Staff, Cleaning Personnel, Drivers und Administration**. In diesen Bereichen arbeiteten über 40 Personen, davon ausgenommen sind TrainerInnen und das Leitungspersonal. **Interviewsituationen:** durchwegs freundschaftlich und respektvoll. Zum Teil hatten die diversen GesprächspartnerInnen großes Mitteilungsbedürfnis, andere waren unsicher ob meiner Position und Verbindung zu *Red Bull*.

5.4.8. Ehemalige ArbeiterInnen/ Angestellte *Red Bull Academy*: In Fievie-Dugame, aber auch in Accra wurden Interviews mit ehemaligen ArbeiterInnen/ Angestellten geführt. In Accra wurde mit dem früheren Schuldirektor der Akademie, auch ehemaliger *Natonal Coordinator of Physical Education Programmes* des *Ghana Education Services*, gesprochen. Er stammt aus Adutor und kannte den erwähnten *Divisional Chief*. Dieser vermittelte auch das Interview. **Interviewsituationen:** Interviews mit den ehemaligen Beschäftigten in Fievie-Dugame verliefen kurz, auch aus Mangel an sprachlicher Kompetenz von beiden Seiten. In einigen Fällen wurde übersetzt. Das Interview mit dem ehemaligen Schuldirektor wurde in dessen Haus in Accra geführt.

5.4.9. *Red Bull*- Leitungspersonen/ Management/ Technical Department: Diese Interviews waren vor allem für die erste Abschlussarbeit von Relevanz, beinhalten aber – für die Einschätzung des Verhältnisses zur umliegenden Bevölkerung, aber auch für Informationen über das Personal – wichtige Informationen und Einstellungen zum Verhältnis zwischen Akademie und Bevölkerung. **Interviewsituationen:** Von Seiten des Leitungspersonals bestand stets Bereitschaft, bei Interviews, auch bei Unklarheiten Rede und Antwort zu stellen. Von der Akademieleitung wurden mir jegliche Freiheiten eingeräumt, mich in der Akademie zu bewegen, und mit jeglichen Angestellten/ ArbeiterInnen und Spielern Interviews zu führen.

Wie einleitend bereits angesprochen, spricht Bourdieu (vgl. u.a. 1988) drei Formen von möglichen Verzerrungen an, die durch die Position von Forschenden hervorgerufen werden können. Zum einen eine Beeinflussung durch die soziale Position der Forschenden, die durch Geschlecht, Religion, Klassen- oder durch ethnische Zugehörigkeit zustande kommt. Dies war in der vorliegenden Untersuchung von Bedeutung, als ich als Europäer, als Student und als oftmals Zugehöriger zu *Red Bull* wahrgenommen wurde, und somit eine scheinbar klare Position einzunehmen schien. In einigen Interviews war es vonnöten, auf meine Unabhängigkeit zur Akademie hinzuweisen, und auch darauf, dass jegliche Formen von Aussagen vertraulich behandelt werden. Dies war vor allem in Austausch mit lokalen Autoritäten, aber auch mit Beschäftigten der Akademie zentral. Ein weiterer zu bedenkender Aspekt ist die – aus persönlicher Sicht hier zu vernachlässigende – Position als Akteur im akademischen Feld. Ein dritter Punkt wird von Bourdieu als „intellectual bias“ bezeichnet (vgl. Bourdieu 1988 in: Bourdieu/ Wacquant 1992: 39), der uns – als Forschende – die Welt oftmals als „Spektakel“ darstellen lässt. Dieser Aspekt ist nicht unbedeutend, als er darauf hinweist, Forschungen und Analysen aus einem nüchternen, nicht-exotisierenden oder dramatischen Blickwinkel zu beschreiben.

VI. GOVERNANCE, LAND UND DIE ÖKONOMIE DER INTERESSEN

Die überwiegende Mehrheit der eben genannten Dörfer lebt – ausgenommen von Sogakope – von subsistenzhaltendem Ackerbau und Landwirtschaft. Sofern die diversen Einheimischen nicht bereits emigriert sind, etwa um in die Schule zu gehen, oder um Arbeit zu finden, verkaufen sie am Markt in Sogakope. Einige wenige fanden in der *Red Bull Academy* Arbeit. Die genannten Gemeinschaften unterstehen dem staatlichen Recht, somit auch staatlicher Administration, teilen andererseits – bis auf New Bakpa und Adutor – denselben *Paramount Chief*, die höchste traditionelle Autorität der Fievie Traditional Area. Die Gemeinden verbindet die Nähe zur Akademie, aber auch die Interessen an derselben. Aus traditionellem Recht, aber auch aus ‚modernem‘ Recht heraus erheben diese Ansprüche an der Akademie, oder meinen, zumindest in bestimmter Weise von ihr profitieren zu müssen. Die folgenden Kapitel sollen Aufschluss darüber geben, aus welchem Grund unterschiedliche Gemeinden unterschiedliche Standpunkte haben. Zudem wird ein detaillierter Einblick in die Positionen, Wünsche und Unzufriedenheiten, die gegenüber der Akademie bestehen gegeben. Theoretische Abhandlung zur Ökonomie der Interessen, zu Habitus und unterschiedlichem Verständnis von Governance soll das vorgefundene Feld und dessen AkteurInnen gleichsam verständlicher darstellen lassen.

Vorab ein kurzer Auszug zu Globalisierung auf lokaler Ebene und zur Dringlichkeit des sich Einlassens auf und Adaptierens an globale Einflüsse: Nach Zips und Rouveroy van Nieuwaal ergeben sich für *Chiefs*, vor allem durch den modernen Kontext von Macht, neue Felder, “defined by globalization and communication, by new actors and new models at the local and regional scene, and by a new range of status symbols for chiefs in new contexts”. (1998: xiv). Diese Felder beruhen aber nicht nur auf Formen neuer Machtstrukturen, sondern können auch durch globale Einflüsse auf lokaler Ebene entstehen, wie im Fall der *Red Bull Academy*. In diesem Zusammenhang erscheint es nahe liegend, auf das Konzept der Glokalisierung, der Auswirkung globaler Prozesse auf lokaler Ebene zu verweisen. Zum einen auf politischer Ebene, indem lokale Autoritäten von der Ansiedlung eines transnationalen Konzerns (TNK) profitieren möchten, zum anderen auf sozialer Ebene, indem es – in einer soziologischen Sichtweise – zu einem doppelten Vergesellschaftungsprozess kommen kann, der zum einen durch lokale Arbeit, zum anderen durch das globale Geld, das dafür in Anspruch genommen wird, entsteht. (vgl. Robertson 1998). Ulrich Beck sieht darin einige Gefahren für lokale kulturelle und ethnische Strukturen:

„Globalisierung *fragmentiert*, nicht nur wird die Informations- und Steuerhoheit des Staates und damit seine Autorität untergraben; auch örtliche Gemeinden können zerfallen. Unter Bedingungen glokaler Kultur ist es im Grenzfall durchaus möglich, dass

direkte Nachbarschaften verweisen, während transkulturelle „Nachbarschaften“ aufblühen (möglich, keineswegs notwendig).“ (Beck 1997: 93)

Ähnliche Ansätze sind auch bei Appadurais kulturellen Dimensionen von Globalisierung (2005) oder bereits bei McLuhans *Global Village* (1962) zu finden. Auch in Bezug auf die Vergabe von Land in Ghana weisen Kasanga und Woodman auf die zunehmenden internationalen wirtschaftlichen Einflüsse auf lokaler Ebene hin: „The drive towards land conversion appears to be fuelled by global influences. (...) Prospective purchasers with funds are clamouring to purchase land and convert it to urban use.“ (2004: 210). In diesem Kontext erscheint es relevant, auf Dijk und Rouveroy van Nieuwaal zu verweisen, die die Herausforderung für *Chiefs* hervorheben, sich an neue Strukturen anzupassen: „The most important context of chiefly mutational work today is the interaction of the global with the local in political culture, in law and legal pluralism, and in the society as a whole (vgl. De Boeck 1996).“ (1999: 6) Dies betraf vor allem das Management von natürlichen Ressourcen sowie die Aufgliederung von Land. (vgl. ebd.)

6.1. DAS KONZEPT VON GOVERNANCE

Das Konzept von Governance wurde zunächst in der Ökonomie, später in den Politikwissenschaften geprägt. In den vergangenen beiden Jahrzehnten stieß es auch in den Sozialwissenschaften, so auch in der Anthropologie auf fruchtbaren Boden. Bis heute sucht man aber vergebens nach einer einheitlichen Definition. Im *Concise Oxford Dictionary* ist Governance als „the act or manner of governing“ beschrieben. (1991: 511 in: Benz/ Dose 2004: 17) Dies weist bereits darauf hin, dass es sich bei Governance nicht nur um eine Tätigkeit, sondern vor allem um die Art und Weise derselben handelt. Durch die breit gestreuten Anwendungsbereiche des Begriffs ist es ratsam, nicht nach einer Definition zu suchen, sondern nach den jeweiligen Verwendungsweisen. „Der Begriff Governance bietet (...) eine Betrachtungsweise und liefert eine Leitlinie für die Analyse komplexer Strukturen kollektiven Handelns.“ (Benz/ Dose 2004: 33) In diesem Sinne trägt das Konzept vor allem dazu bei, in einem komplexen System mit verschiedensten AkteurlInnen multipler Ebenen für Übersicht zu sorgen. Zudem, so Benz und Dose, soll der Begriff Governance „eine neue Sicht der unveränderten Realität implizieren“ und „auf wirkliche Veränderungen hinweisen“ (ebd.: 14). Benz und Dose unterscheiden zwischen sieben Begriffen bzw. Verwendungsweisen von Governance (vgl. ebd.: 17-25):

- Governance in der Institutionenökonomie
- Governance als soziale Ordnung
- Good Governance
- Governance in der Policy-Forschung

- Governance in der Regierungslehre und Verwaltungswissenschaft
- Global Governance
- Governance in analytischer Perspektive

Für die vorliegende Arbeit scheinen zunächst das Konzept der Governance als soziale Ordnung sowie Governance in analytischer Perspektive als relevant. Zu ersterer Richtung sind etwa Untersuchungen zur Governance von privaten Interessen zu zählen (vgl. Streeck/Schmitter 1985: 28 in: ebd.: 19). Die Governance von Interessen ist auch für diese Arbeit von großer Bedeutung, jedoch nicht in Anlehnung des genannten Konzeptes, da es sich hierbei in erster Linie um eine betriebswirtschaftliche Analyseanweisung handelt, in dieser Arbeit aber Interessen im bourdieuschen Sinne verstanden werden. Die analytische Perspektive von Governance unterscheidet sich von den restlichen genannten – normativen Ansätzen – durch ihre, wie der Name schon sagt, analytisch-empirische Ausrichtung. Dabei werden verschiedene Ordnungsmodelle wie „Hierarchien, Wettbewerbe, Verhandlungen und Netzwerke“ (ebd.: 25) unterschieden und untersucht. Beide genannten Richtungen sollen für die weiteren Ausführungen als Richtlinie gelten. Im Kern sehen Benz und Dose vier Übereinstimmungen, die bei allen Governance-Konzepten zu finden seien. (vgl. ebd.: 25f)

- Governance ist als Form des Steuerns, Koordinierens und Regierens zu sehen,
- Steuern, Koordinieren und Regieren beruhen auf institutionalisierten Regelsystemen,
- Governance enthält Interaktionsmuster und Formen kollektiven Handelns,
- Prozesse des Steuerns, Koordinierens, Regierens und Interaktionsmuster überschreiten Grenzen von Organisationen, Institutionen, Staat und Gesellschaft.

Das Governance-Konzept kann man unter anderem in territorialen Kontexten, in gewissen Politikfeldern und Sektoren, als auch auf der Ebene von Organisationsanalysen anwenden. Im Rahmen der vorliegenden Arbeit erscheint eine Konzentration auf den territorialen Zusammenhang – South Tongu bzw. die Akademie und ihr Umfeld – als sinnvoll. Hierbei geht es in erster Linie um Handlungsräume, die durch bestimmte Funktionen determiniert sind, und von der Selbststeuerung der regionalen AkteurInnen abhängig sind. (vgl. Fürst 2004; vgl. Benz/ Dose 2004: 29) Dafür kommen zum einen das Konzept von *Local Governance/ Government*, zum anderen das Konzept von *Regional Governance* in Frage. Beide Herangehensweisen entsprechen der Anforderung der zugrunde liegenden Analyse. Während sich *Local Governance* – hier als Analyse im rechtspluralen System – vordergründig auf den Gegensatz/ die Kooperation von modernem und traditionellem Recht, zentraler und traditioneller Autorität bezieht (vgl. Zips/ Weilenmann 2011), erstreckt sich *Regional Governance* auf einer breiteren territorialen Ebene, berücksichtigt jedoch auch den

Einfluss und das Agieren bzw. die Interessen von privaten – auch transnationalen – AkteurInnen (wie es etwa die Akademie *Red Bulls* ist). (vgl. Fürst 2004) In wie weit die genannten Governance-Ebenen in die weitere Analyse einfließen, ist den beiden Folgekapiteln zu entnehmen. Zuvor aber ein Hinweis auf die Notwendigkeit der Verbindung von Governance-Konzepten mit sozialen Theorien.

Nachdem das Konzept von Governance in erster Linie nach dem „wie“ sozialer Organisation und Koordination fragt, nicht aber nach dem „warum“, empfehlen Benz et alii (2007: 22), das Governance-Konzept mit sozialen Theorien zu verknüpfen. Auch im Falle der vorliegenden Arbeit genügt es nicht, sich auf die jeweiligen AkteurInnen (traditionelle Autoritäten, staatliche Autoritäten und *Red Bull*- Leitungsorgane) zu beschränken. Vielmehr ist nach den jeweiligen Interessen, Interaktionen und Gründen für etwaige Konflikte zu suchen. Dies wird durch eine Anlehnung an Bourdieus praxeologischen Ansatz ermöglicht, der ab Kapitel 6.3. vorgestellt und angewandt werden wird. Selbiger bereichert das ahistorische Konzept von Governance zudem durch eine historische Dimension. Hierzu Zips und Weilenmann (2003: 21) in Zusammenhang der Analyse von *local governance*, *land tenure* und Kapital in Ghana: „A praxeological approach to the struggles over various forms of capital in a given field of power may surface unexpected structural inequalities in their historical genesis.“

6.1.1. Chiefs und Local Governance im rechtspluralen System

Wie bereits weiter oben erwähnt, werden im Zuge rechtspluraler Untersuchungen und Governance oft die Termini *local governance* bzw. *local government* angeführt. Zips und Weilenmann weisen auf die Herausforderung hin, in einem rechtspluralen Feld mit multiplen AkteurInnen ein entsprechendes Modell von Governance zu finden (ebd.: 7f). Wie bereits im vorigen Kapitel angeschnitten, erscheint es für diese Arbeit als passend, zum einen das Konzept von *Local Governance*, zum anderen das Konzept von *Regional Governance* heranzuziehen. Auf *Local Governance* soll in Folge in so weit eingegangen werden, als eine kurze Beschreibung des Aktionsradius' lokaler Autoritäten und AkteurInnen einen Einblick in das lokale politische Feld geben soll. Im Weiteren Fortlauf der Analyse wird auf das Konzept der lokalen Governance in Zusammenhang mit Legitimität und Souveränität eingegangen werden. Nähere Kenntnisse, etwa darüber, unter welchen Umständen die *Red Bull Academy* im Genauen in die Fievie Traditional Area/ South Tongu kam bzw. welche Vereinbarungen dabei getroffen wurden bzw. welchen AkteurInnen welche Handlungsspielräume zur Verfügung stehen, in wie fern diverse Formen des Gewohnheitsrechts von der zentralen Autorität als legitim gesehen werden, stehen nicht zur Verfügung. Diese wären aber für eine adäquate Analyse von lokaler Governance von Bedeutung. Das Konzept von *Regional Governance*, innerhalb dessen es etwa um lokale Entwicklungen und damit verbundene

Interessen, Interaktionen und Handlungen geht, erscheint in diesem Kontext als ergänzend und passend. Vorab zu lokaler Governance:

„The active role traditional leaders of Ghana are expected to play nowadays, both as moral boosters of their people and as agents of development of their regions, rests on the fact that these traditional authorities are still perceived – especially by the rural folk and despite the fact that all political power has been taken from them – as the legitimate rulers.“ (Owusu-Sarpong 2003: 51)

Im Rahmen von Governance im modernen (ghanaischen) Staat stellt sich zuerst die Frage, in welchem Ausmaß *Chiefs* an lokaler Governance teilhaben können. *Chiefs* erfüllen in Gegenüberstellung zu den lokalen Administrationen der Lokalregierung bereits komplementäre Aufgaben. Vor allem in den Bereichen lokaler Entwicklungsprojekte und in der Bereitstellung von Hilfsdiensten und sozialen Diensten. Reddy (2003: vii) weist in diesem Zusammenhang auf konkrete Schwierigkeiten für lokale Autoritäten hin: „The weak economic and political position of the rural populace and their institutions highlight the difficulties of sustaining a viable local government system, particularly in the developing countries.“ *Chiefs* sind etwa dafür verantwortlich, Straßen und Wege zu benachbarten Dörfern und Wasserquellen zu errichten, öffentliche Latrinen einzurichten und Schulen aufzubauen. „This being the case, the involvement of chiefs in local government may facilitate cooperation between chiefs and the institutions of the government.“ (Kludze 2000: 552) Nach Kludze hat sich in dem letzten Jahrzehnt ein Wechsel in der Politik in Zusammenhang mit der Teilhabe von *Chiefs* ergeben. Vor allem auf der Ebene der lokalen Administration haben *Chiefs* an Einflussbereich gewonnen, indem sie etwa Sitze in den jeweiligen *District Assemblies* zugesprochen bekamen. (vgl. ebd.: 554) Somit ist Partizipation auf lokaler Ebene im Prinzip möglich, die Abschätzung tatsächlicher Teilhabe bleibt jedoch schwierig. „In any event, they may not have the leverage to enforce programmes or formulate comprehensive policies.“ (ebd.: 555) Für Kludze scheint aber gewiss, dass *Chiefs* in der Gesellschaft und in der Politik einen stabilisierenden Part einbringen. „In local government, the local people can draw on wisdom, maturity and experience of the chiefs.“ (ebd.)

Das *General Assembly* des South Tongu Distrikts verlautbart auf dessen Homepage, dass man in Hinsicht auf die Entwicklung des Distriktes durch Substrukturen alle AkteurInnen gleichsam an der Entwicklung desselben teilhaben lassen möchte: “To ensure that all stakeholders are involved in the development process and governance in the District, Sub structures were created to facilitate the process.“ (ghanadistricts.com, 2012) Dafür sollen untergeordnete *Area Councils* (4), *Electoral Areas* (36) und *Unit Committees* (75) sorgen. “The functioning of the structure is thus very paramount, an indication of dynamism of local

government" (ebd.) Auf welche Weise die Zusammenarbeit mit lokalen Autoritäten zu funktionieren habe, steht nicht geschrieben. Vielmehr wird darauf hingewiesen, dass der bisherige Austausch von Problemen geprägt war: „Communication between the Assembly and the communities however needs to be improved. Interaction between Assembly persons and their communities has not been regular. In most cases they are accused of interacting only with communities in which they reside." (ebd.)

Auch die zentral gesteuerte Einführung der *Houses of Chiefs*, von denen es drei Ebenen gibt – ein *National House*, zehn *Regional Houses* und über 160 *Tradicional Councils* –, ist ein Versuch, einerseits Kontrolle über traditionelle Autoritäten zu haben, andererseits dieselben in das staatliche Recht miteinzubinden. So erfolgen auch Subventionen von Seiten des Staates gegenüber den traditionellen Autoritäten und deren Gemeinschaften über die *Houses of Chiefs*, die ausschließlich vom Staat gefördert werden. (vgl. Ray 2003: 107)

„In fact, no decision taken at the level of central government, and directly concerning the people in matters such as communal health, education use and distribution of land, gender issues, etc., can easily be implemented without the active involvement of the traditional authorities in the various regions." (Owusu-Sarpong 2003.: 51)

Der Begriffsursprung von *Local Governance* lässt sich im Konzept urbaner Regime verorten. Deren Definition scheint zum einen – durch die Einbeziehung der Akademie *Red Bulls* – für die vorliegende Arbeit als relevant, in Folge auch für die Erläuterungen zu *Regional Governance*, die zwar von *Local Governance* zu trennen ist, aber klare Überschneidungspunkte mit denselben besitzt: „Urbane Regime sind danach Arrangements, durch die lokale Regierungen mit dem starken Einbezug der Privatwirtschaft ihre Handlungsfähigkeit stärken können.“ (vgl. Mossberger/ Stoker 2001 in: Holtkamp 207) Eine weitere Facette von lokaler Governance, die der Landrechte und Besitzverhältnisse bzw. der Perception derselben in Zusammenhang mit der Akademie *Red Bulls* ist dem Kapitel 6.5. und dessen Unterkapiteln zu entnehmen.

6.1.2. Regional Governance

In der vorliegenden Arbeit geht es nicht um die Ebene der *Chiefs* und deren Einbindung in die Lokalregierung, sondern um verschiedene Ebenen der Interaktion, der Partizipation und der (erwünschten) Mitbestimmung – im Feld um die *Red Bull Soccer Academy West Africa Ltd.* In diesem Kontext erscheint der Ansatz von *Regional Governance* als passend, dessen Besonderheit es ist, sehr unterschiedliche AkteurInnen mit unterschiedlichen Handlungslogiken zu verbinden: KommunalpolitikerInnen, deren Handlungslogik kommunal ausgerichtet ist; Unternehmen, die funktionale Handlungslogiken verfolgen; und

zivilgesellschaftliche Zusammenschlüsse, deren Handlungslogik auf „Gemeinschaft und Solidarität gerichtet ist“ (Fürst 2004: 50f). Umgemünzt auf die vorliegende Arbeit wären dies lokale Autoritäten, traditionelle als auch staatliche, die Akademie *Red Bulls* sowie die unmittelbar umliegende Bevölkerung. Unternehmen seien deswegen funktional ausgerichtet, da sie sich raumunabhängig vernetzen. Nach Fürst (2004) und Röhl (2008) ist die funktionale Unabhängigkeit jedoch umstritten. Dies träfe auch für die Akademie *Red Bulls* zu, da diese durchaus lokal vernetzt ist und in gewisser Weise auch von dem lokalen Umfeld beeinflusst bzw. tangiert wird. Dennoch hält Fürst (2004: 51) fest:

„Governance-Arrangements müssen territorial orientierte Akteure (Kommunalpolitiker) mit funktional orientierten (Unternehmen, Verbände) zu kollektivem Handeln vereinen, sie müssen kompetitive Akteure mit kooperativen Akteuren zusammenbringen, sie müssen Akteure, die hierarchische Steuerung gewohnt sind, mit denen integrieren, die sich von solidarischem und ideellem Handeln leiten lassen, und sie müssen Akteure mit lokalistischer Orientierung mit solchen zusammenführen, die ihre Handlungsorientierung primär außerhalb der Region haben.“

Hierbei ist darauf hinzuweisen, dass es sich bei dem *Regional Governance*-Ansatz um ein *Best-Practice*-Konzept handelt. Er gibt in erster Linie Richtlinien, wie sich themenbezogene regionale Projekte, im sozialen, ökonomischen, ökologischen oder infrastrukturellen Bereich, mit der Beteiligung aller relevanten AkteurInnen umsetzen lassen.

Wie entstehen regionale Governance-Prozesse? Nach Fürst (vgl. 2004: 55ff) werden bestimmte Wege nur dann in Angriff genommen, wenn sie Handlungsvorteile gegenüber alternativen Möglichkeiten bieten, wenngleich dies von verschiedenen AkteurInnen unterschiedlich wahrgenommen wird. Dabei ist es vonnöten, alle AkteurInnen miteinzubeziehen, um Anreize zu bieten und gemeinsame Verantwortung aufkeimen zu lassen. Hierbei kann es auch vorkommen, dass verschiedene Governance-Formen und dementsprechend unterschiedliche Interessen nebeneinander bestehen, die zu Spannungen aber auch zu erhöhter Produktivität führen können. Demnach ist es eine große Herausforderung, verschiedene Institutionen zusammenzuführen, um im Rahmen einer regionalen Governance kooperieren zu können. In selbiges Spannungsfeld tritt auch die Interaktion, die im Idealfall horizontal sein sollte, zumeist aber unter hierarchischer Steuerung verläuft. Eine Grundvoraussetzung ist jedenfalls eine freiwillige Kooperation aller AkteurInnen.

Die Analyse regionaler Governance birgt einige Schwierigkeiten, die auch im Rahmen der vorliegenden Arbeit auftauchen (vgl. ebd.: 60f). Zum einen wird hier von einem Idealbild geschrieben, das im untersuchten Feld nicht der Fall ist, da es sich um kein gemeinsames

lokales Projekt oder Ziel handelt, vielmehr alle HauptakteurInnen konträre Interessen verfolgen, was aber nicht die Tatsache schmälern darf, dass bei etwaigen Kooperationen fruchtbare Ergebnisse folgen könnten. Zum anderen handelt es sich um ein Feld, das weitgehend intransparent ist, und keine näheren Einblicke in zugrunde liegende Vernetzungen, Verhandlungen und Strategien zulässt. Demzufolge dient die Verwendung dieses Governance-Konzeptes als Konstrukt, das Richtlinien für die Analyse gibt, in relevanten Punkten aber durch Ansätze der *Local Governance* als auch – in Zusammenhang mit der Analyse des zugrunde liegenden Feldes und den jeweiligen Interessen – durch eine praxeologische Herangehensweise ergänzt wird.

Nachdem das Konzept regionaler Governance als untypisch für die Verwendung in Regionen so genannter Entwicklungsländer erscheint, ist an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass in Folge auch hegemoniale Unterschiede und historisch determinierte Bilder von „AfrikanerInnen“ und „EuropäerInnen“ miteinzubeziehen sind, um eine möglichst ausgewogene Analyse zu gewährleisten. Entsprechende Ausgewogenheit wird in diesem Zusammenhang durch Einbezug des Konzeptes von Habitus garantiert.

6.2. ANBAHNUNG AUF VERSCHIEDENEN EBENEN

Rouveroy van Nieuwaal schreibt, dass bei der Rivalität zwischen *Chiefs* und staatlichen Institutionen Verhandlungen eine zentrale Rolle spielen. Beide Seiten sind darauf angewiesen, sich zu beraten. Dies kommt vor allem bei Fragen um die sozioökonomischen Politiken der jeweiligen Regionen/ Distrikte/ *Chieftoms* vor. In diesem Zusammenhang spricht Rouveroy van Nieuwaal einen sehr wichtigen Punkt an, der auch bei der Erhebung zu dieser Arbeit stets eine Rolle bzw. auch ein Hindernis darstellte: die Frage nach dem Wahrheitsgehalt von Aussagen. „Researchers who try to gain accurate insights into such negotiations are handicapped by the suspicions both players have towards them.“ (1999: 30) Im Weiteren: “In almost all cases where I became aware that negotiations between chiefs and state institutions were taking place, I had to content myself with reconstructions of these negotiations in subsequent interviews with the persons involved.” (ebd.: 30f) Bei den Untersuchungen zur vorliegenden Arbeit war dies ähnlich, nur dass es nicht ausschließlich um unterschiedliche Positionen zwischen *Chiefs* und Staat ging, sondern auch zwischen *Chiefs* untereinander sowie zwischen *Chiefs* und staatlichen Institutionen zur Akademie.

Rouveroy van Nieuwaal weist darauf hin, dass Verhandlungen der genannten Positionen in einem sozialen Feld von Spannungen stattfinden, in dem die beteiligten AkteurInnen – der Staat und die *Chiefs* – bei Entscheidungsfindungen nicht autonom agieren können. Es wird davon ausgegangen, dass es sich um ein semi-autonomes soziales Feld handelt, in dem

etwaige Entscheidungen, Verteilungen, Interaktions- und Partizipationsmöglichkeit erst auszumachen sind. (vgl. ebd.: 34)

Van Binsbergen untersuchte die zur Verfügung stehenden Machtressourcen von *Chiefs* in Zambia, und meint: „This power base turns out to be declining and the chiefs are desperately experimenting with new strategies in order to survive. They are driven into the arms of new actors on the local scene, against whom they are rather defenceless.” (1999: 101) *Red Bull* könnte als ein derartiger Akteur gesehen werden. Im Weiteren: “He [the chief] does not have many options for the execution of their own authority.” (ebd.: 110). Wenngleich Selbiges für Ghana, im Besonderen für die Fievie Traditional Area nicht gelten mag, wobei auch nichts Gegenteiliges behauptet werden kann, ist davon auszugehen, dass – entsprechend den in Abschnitt V erläuterten Verpflichtungen zur Lebens-, Grundstückssicherung und Weiterentwicklung – lokale Autoritäten, *Chiefs* gleichsam wie Politiker, darauf angewiesen sind, viel versprechenden Investments von Außen offen gegenüberzutreten.

Im Folgenden soll die aus verschiedenen Interviews rekonstruierte Phase der Anbahnung, als *Red Bull* sich in South Tongu niederließ, dargestellt werden bzw. damit in Verbindung die jeweiligen Interessen der unterschiedlichen AkteurInnen dargestellt werden, um im Weiteren – mit dem Hintergrundwissen aus den folgenden Kapiteln – die verschiedenen Positionen und Konfliktebenen besser verstehen und einschätzen zu können. Dabei ist es unumgänglich zu erwähnen, dass den folgenden Ausführungen keineswegs ein Anspruch auf Wahrheit innewohnt, vielmehr die jeweiligen Positionen der verschiedenen AkteurInnen zueinander abgewogen werden sollen.

6.2.1. Erste Kontakte und Interessen an der Akademie

In allen weiter oben erwähnten Gemeinschaften um die *Red Bull Academy* wurde mit lokalen Autoritäten über ihre Perzeption und Position, zu der Zeit als *Red Bull* sich in dem Gebiet ansiedelte, gesprochen. Im Folgenden werden einerseits die Aussagen der jeweiligen *Chiefs* und MeinungsträgerInnen, als auch die der Distriktvertretung South Tongus und die der Leitung *Red Bulls* dargestellt werden. Dabei ist zu bedenken, dass traditionellen Autoritäten im Eweland – ebenso Autoritäten der Distriktvertretung – eine gewichtige Rolle in den Bereichen der regionalen Entwicklung und der Etablierung von sozialen Programmen zukommt, und vor diesem Hintergrund auch ihr Interesse an der Ansiedlung der Akademie zu sehen ist. Dazu Kludze: „As the chief executive and leader of his community, an important role of a traditional ruler is to ensure the progress and development of his settlement, be it a chiefdom or just a hamlet.” (Kludze 2000: 250)

Die *Elders* von **Adidokpoe** gaben an, dass zu der Zeit, als sich die *Soccer School of Lavanttal* (2005) bzw. später die Akademie *Red Bulls* (2007) vor ihren Türen ansiedelte, keiner von Seiten der genannten Einrichtungen an sie herangetreten sei. Trotz des Umstandes, dass einige Bauern aus Adidokpoe auf dem Land, auf dem nunmehr die Akademie steht, ihre Äcker gehabt hätten. Die Übersetzung des Dolmetschers: "Where Red Bull is, that was the place where they used to farm (...). But the people did not come to talk to them about it. That's what they don't like." (Int. Adidokpoe Elders, 28.08.2010) Auch in **New Bakpa** habe man (bis August 2010) keine Vertretung von Seiten *Red Bulls* gesehen. New Bakpa ist allerdings eine eigene *Paramount Chieftaincy*. Landangelegenheiten innerhalb der Fievie Traditional Area liegen außerhalb dessen Einflussbereiches. "They have never never visited us here. (...) The Fievie people were informed that the academy will come here. I didn't hear that." (Int. New Bakpa DC, 21.08.2010)

Ein Familienoberhaupt aus **Kpodzi** erklärt, dass die Landadministration – passend zu den Erläuterungen von Kludze (2000) – von Fievie State übernommen wurde. (vgl. 22.08.2010) Nähere Vereinbarungen mit VertreterInnen der *Soccer School of Lavanttal* oder *Red Bull* seien dabei nicht getroffen worden. "They said that they come to build a sports academy. But not specified that this is for people form here." (ebd.) An dieser Stelle ist anzumerken, dass das Grundstück, auf dem *Red Bull Ghana* angesiedelt ist, zuerst von Fievie – auf Basis eines *Deed of Gifts*, eines Schenkungsvertrages – an die *Soccer School of Lavanttal* übergeben wurde. Als *Red Bull* Interesse an dem Grundstück zeigte, wurde der zuvor beschlossene Vertrag von der *Soccer School* an *Red Bull* weitergegeben. (vgl. Int. RB Mgmt, 17.08.2010 I) Es dürfte aber gewisse Verhandlungen um etwaige Rückflüsse von Seiten der Akademie an die lokale Bevölkerung gegeben haben, wie auch der *Divisional Chief* von **Fievie-Dugame** beschreibt: dieser sei erstmals mit *Red Bull* in Kontakt getreten, als ein in Accra beschäftigtes *NDC*-Mitglied, Bruder von dem lokalen *Member of Parliament*, ihm über das Interesse von *Red Bull* berichtete. „So I told them, they have to meet the community. We met at the school back there. Because land per se is not free." (10.08.2010) In weiterer Folge habe man sich mit Vertretern von *Red Bull* und lokalen EntscheidungsträgerInnen getroffen: "We showed them the place and they said they will go and come back. When they came, I made them understand in a meeting, we need an agreement. Because I know the value of land." (ebd.) Im Gegensatz zu der Aussage des Familienoberhauptes aus Kpodzi seien gewisse erwartete Gegenleistungen gegenüber *Red Bull* zumindest geäußert worden:

„This are some of the conditions that we attached to the land. One: you give us water. Two: Every year pick two of our children to the school. I said those things, but there was no compromise. But we wanted the place to be developed, we just gave them the land. With the intention that we have to sit down and plan." (ebd.)

Der in Kapitel 5.3.6. vorgestellte Vertraute des *Divisional Chiefs*, ehemaliger Arbeiter an der Akademie und Mitinitiator der Petition erklärte – konträr zu allen anderen Aussagen – die Vorstellungen der traditionellen Autoritäten. “We take one part, the school takes one part and the company will take one third. That is what we talked before the elders gave the land.” (16.08.2010) Dabei sollten auch lokaler Spieler gefördert werden, sofern diese ausreichend Talent hätten. (vgl. ebd.) Der Verfasser des Petitionstextes, der *Divisional Chief* von Aduator, der nach eigenen Aussagen in seiner Funktion als *Head of Fievie Security Council* in den Entscheidungsprozess um die Ansiedlung von *Red Bull* involviert war, gab an, dass einige lokale Beteiligte gegen die Akademie *Red Bulls* waren. “When the academy was coming, there were some people who were against it, but we said it should come.” (16.08.2010) Auch die Bürgermeisterin von **Sogakope** gab an, dass sich nicht alle involvierten AkteurInnen für eine Ansiedlung *Red Bulls* ausgesprochen hätten, man diese aber schließlich – zu Gunsten der erhofften Förderung der eigenen Jugend – überzeugen konnte: „So they said ‘eh this people come, let this investors come, let them come to help our youth’, because that is the concept, that we see ourselves growing. So they also fought for the land and the land was given out.” (08.08.2010) Als erste Bautätigkeiten (und Erweiterungen zur Infrastruktur der *Soccer School of Lavanttal*) abgeschlossen waren, und man das Ausmaß der Infrastruktur sah, habe man zusätzlich Werbung für die Akademie gemacht, nicht ohne dabei zu erwähnen, dass dies auch positive Auswirkungen auf die Umgebung hätte: „We were so happy. We even told some communities, we were going around the communities, ‘this is a new progress to South Tongu’. When we start, our children will also have the chance to play soccer to the highest level.” (ebd.) Erste Erweiterungsmaßnahmen von Seiten *Red Bulls* seien – wie auch spätere infrastrukturelle Tätigkeiten – ohne die Beteiligung der regionalen Regierung vonstatten gegangen, was bereits – nach Fürsts Ausführungen zur idealtypischen Beteiligung „aller“ AkteurInnen (vgl. 2004) – gegen einen nicht-hierarchischen Ansatz von regionaler Governance spricht, und andere, nicht-egalitäre Formen von AkteurInnen-Beziehungen vermuten lässt: “Those people were already organized, so they were bringing them in to start the school. That is very well. We were not yet organized. (...) We were very very happy with it. We welcomed this idea.” (Int. Sogakope AW, 08.08.2010.)

Bezüglich der Landvergabe liegen demnach widersprüchliche Aussagen vor. Zum einen wurde von lokalen Autoritäten stets betont, dass das Land an *Red Bull* gegeben wurde, ohne dabei die *Soccer School of Lavanttal* zu erwähnen. Von Seiten einer *Red Bull*-Leitungsperson liegt eine Aussage vor, dass der Vertrag, den bereits die Besitzer der ersten Akademie ausgehandelt hatten, in derselben Form von *Red Bull* übernommen wurde.

Das *Member of Parliament* des Distriktes South Tongu präsentierte eine detailliertere Sichtweise der Anbahnung, indem er zuerst die Zusammenarbeit mit der *Soccer School of*

Lavanttal beschrieb: “[With the] Soccer School of Lavanttal, we saw some opportunities to collaborate. (...) With very talented young players down here in the district. They were interested to know that we have a number of clubs, league clubs already registered in the communities.” (16.08.2010) Man habe zusammenarbeiten wollen, um lokale Jugendliche zu fördern. „So myself, my older brother helped to get the sites visited where the school is located so that to make sure that whatever has to be done that the community fully supports the projects. That was perfectly received in the community.” (ebd.) Das Land soll dabei „beinahe gratis“ weitergegeben worden sein, da man sich eine soziale Gegenleistung erwartete.

„The land where it is located is an almost free given ... it was something that we thought because the communities around will be benefiting as a form of some social interventions or social responsibilities from the academy towards the communities. There wouldn't be the need for asking for paying the land, so it was done by sharing kind of benefits.” (ebd)

Das Interesse *Red Bulls* sei unerwartet gekommen: “So we supported this project until we realized that Red Bull showed up and took over from Soccer School of Lavanttal and brought the facility to where it is now.” (ebd.) Mit der neuen Akademie habe man einen ähnlichen Kooperationsgedanken weiterführen wollen. “So I suggested that some MOU, that is a memorandum of understanding, between the school land the sector that is responsible for sports and development in [the] government.” (ebd.) Es sei aber von keiner Seite jemals angedacht gewesen, das Land zu verkaufen. Der Vertrag, der mit der ersten Akademie ausgehandelt worden ist, sei, wie schon weiter oben erwähnt, von *Red Bull* übernommen worden. (vgl. ebd.) Eine Leitungsperson der Akademie stellte richtig, dass die *Soccer School of Lavanttal* bezüglich des Landes mit der lokalen Politik einen Schenkungsvertrag aushandelte, der zeitlich begrenzt ist, und von der Akademie *Red Bulls* übernommen wurde. Gewisse – undefinierte – soziale Verpflichtungen seien darin erwähnt, aber nicht weiter ausgeführt. (vgl. Int. RB Mgmt, 17.08.2010 I) Unterzeichnet wurde der Vertrag von vier Clans der Fieve Traditional Area.

6.3. ZUR THEORIE DER PRAXIS

Wie bereits angekündigt, wird das Konzept von Governance – um die Strukturen um die *Red Bull Academy* – mit einem praxeologischen Ansatz ergänzt. Einerseits, weil dieser vergangene Prozesse, die sich auf Feld und Habitus auswirken, miteinbezieht, andererseits, weil ein praxeologischer Ansatz Hintergründe und Sinngehalte von Äußerungen und Handlungen verständlich macht. Dazu Zips: “Mit den Begriffen, die die praxeologische Theorie der Praxis zur Verfügung stellt, wird es möglich, die Positionen, Dispositionen und Positionierungen praktischer Äußerungen zu hinterfragen.” (2002: 251) Dies bedeutet im

konkreten Fall, dass zusätzlich zum Governance-Konzept, das dabei hilft, verschiedene Formen von Machtpositionen, Handlungsspielräumen und – in Verbindung mit lokaler Governance – Legitimität zu analysieren, eine Theorie der Praxis (vgl. Bourdieu 2009 [1979]: 139) dazu beitragen wird, die zugrunde liegenden Interessen und tatsächlichen Handlungen der jeweiligen AkteurInnen in einem bestimmten sozialen Feld – auch auf Basis ihrer unterschiedlichen Geschichte – durch den herausgebildeten Habitus, durch Dispositionen zu verstehen. Dazu soll auch eine Darstellung der lokalen sozialen Praxis dienen, denn: “Soziale Praxis ist ein Prozess der Veräußerlichung der durch Sozialisation erworbenen Deutungs-, Wahrnehmungs- und Handlungsmuster (Habitus.)“ (Zips 2002: 247) Im Weiteren:

„Nur die Praxis, oder besser „Praktiken“ können empirisch beobachtet, durch Interviewmethoden nachgefragt, anhand von Quellen und narrativ-biographischen Interviews rekonstruiert werden. Erst aus der Kenntnis der Praktiken ergibt sich ein Zugang zu individuellen und kollektiven Konfigurationen des Habitus.“ (ebd.: 263)

Im Folgenden wird zuerst auf die Bedeutungen und Anwendungsweisen der Begriffstriade Feld, Struktur und Habitus eingegangen, um im Weiteren Bourdieus Ökonomie der Interessen bzw. die den Interessen zugrunde liegenden handlungsbestimmenden Kapitalformen zu erläutern. „In jedem Fall interessiert, warum Menschen miteinander und gegeneinander ‚das tun, was sie tun‘. Mit anderen Worten: die (individuell) unbewusste Dimension des sozialen Handelns freizulegen.“ (ebd.: 246) Die beiden Folgekapitel sind zentral für das Verständnis der im Weiteren eingebrachten Interviewaussagen und Darstellungen der Strukturen und Felder um die Akademie.

6.3.1. Struktur, Feld und Habitus

Die Begriffe Struktur, Feld und Habitus hängen eng miteinander zusammen. Gleichzeitig sind sie historisch determiniert. So assoziiert man in Zusammenhang mit Feld auch die ‚soziale Geschichte‘, mit Habitus die ‚individuelle Geschichte‘, die – in Verknüpfungen mit allen anderen ähnlichen ‚individuellen Geschichten‘ – ein soziales Feld formen. Auch Praktiken entstehen aus der Verknüpfung von Feld und Habitus.

Der Habitus, das „zur Person gewordene Soziale“ (Zips 2002: 242), ist eine Zusammensetzung aus Wahrnehmungs-, Deutungs- und Handlungsmustern. Er ermöglicht es den AkteurInnen eines speziellen Feldes auf die Regeln desselben zu reagieren und darin zu agieren. Der Habitus einer Person, einer Personengruppe bzw. eines Feldes entsteht durch Sozialisation, durch die Strukturen, die ein Feld definieren. Somit entsteht der Habitus aus einem Prozess heraus, in dem Zeit eine wichtige Rolle spielt, und nach Zips (ebd.: 255) „aus einem Bündel historischer Beziehungen“ besteht. „For in habitus the past, the present

and the future intersect and interpenetrate one another.“ (Bourdieu/ Wacquant 1992: 22) Habitus ist nicht statisch, vielmehr lässt er sich auch an andere soziale Felder adaptieren, um in eben diesen agieren zu können. Er bildet sich in Verhältnis zu bestimmten Strukturen, Feldern und Diskursen in denselben heraus, und wird intergenerationell weitergegeben.

Im Rahmen des untersuchten Feldes ist auch Bourdieus Verständnis von „Domination“ relevant. Bourdieu geht davon aus, dass die Dominierten selbst dazu beitragen, dominiert zu werden, allerdings auf indirektem Wege, ohne deren Wissen, dass ihr Agieren, ihr Verhalten, ihr Habitus zu ihrem Beherrscht-Werden beitragen (vgl. Bourdieu 1989: 12 in: Bourdieu/ Wacquant 1992: 24) Auf unbewusstem Wege, je nach Ausrichtung von deren Habitus, und dem Feld, in das sie involviert sind.

Felder lassen sich als ‚die Arenen des sozialen Lebens‘ mit ihren Kämpfen und Positionen und unter dem Habitus inkorporierte soziale Strukturen, gewissermaßen Dispositionen für Positionen in den sozialen Feldern, verstehen, die wiederum organisierende, schöpferische Prinzipien der Praktiken darstellen.“ (Zips 2002: 244) Bourdieu schreibt von verschiedenen Feldern und deren eigenen Gesetze: „There are general laws of fields: even such different fields as the field of politics, the field of philosophy, and the field of religion have functionally invariant laws.“ (Bourdieu 1984: 133 in: Calhoun 1993: 66) Diese Felder, die hier auf einer Makroebene zu sehen sind, lassen sich auch auf eine kleinere, lokal begrenzte Ebene herunterbrechen. In diesem Kontext ist nicht etwa von politischen, kulturellen oder etwa sportlichen Feldern zu sprechen, sondern von nebeneinander liegenden, sich teils überlappenden sozialen Feldern, die durch unterschiedliche Sozialisierungs- und Konstituierungsprozesse generiert wurden. Um diesen Ansatz auf den vorliegenden Fall anzuwenden, kann man einerseits von der Ebene der *Chiefs* und ihrer Gemeinschaft sprechen, von der Ebene der staatlichen Autoritäten, von dem sozialen Feld der Beschäftigten in der Akademie, aber auch – im Kontrast – von der Arena der europäischen Leitungsorgane der Akademie. Dabei ist zu beachten, dass die Personen in den jeweiligen Feldern unterschiedlich sozialisiert wurden, unterschiedliche Praktiken von Recht kennen und unterschiedliche Wertvorstellungen haben. Auch die Perzeption von den jeweiligen anderen sozialen Feldern ist durch historisch determinierte Deutungsmuster und Formen von Habitus geprägt. Zugleich lässt sich die Akademie und ihre Umgebung als ein einzelnes Feld beschreiben, in dem verschiedenste AkteurInnen mit unterschiedlichen Hintergründen und Interessen zusammen kommen, und um Positionen in demselben konkurrieren. Hierzu ein Auszug aus den Interviews, der wiederum klar zeigt, um welche multiple Strukturen und Felder es sich in der untersuchten Gegend handelt: Einerseits sprachen ghanaische ArbeiterInnen, aber auch Leute aus der Umgebung, auch *Chiefs* davon, dass es keine Unterschiede zwischen den Europäern von *Red Bull* und den GhanaerInnen aus der

Umgebung gäbe. Die Floskel „we are all one“ war stets zu hören. Dies könnte auch als Aufforderung oder Bereitschaft gesehen werden, gemeinsam agieren zu wollen. Andernfalls fiel des Öfteren auch der Satz „we are not the same.“ Vor allem die ghanaischen ArbeiterInnen in der Akademie vertraten diese Position. Nun ließe sich die Akademie als auch die Umgebung als zwei gesonderte Felder interpretieren. Es ließen sich auch die europäischen Angestellten der Akademie in ein soziales Feld einordnen, und die ghanaischen ArbeiterInnen und das lokale Umfeld in ein weiteres. Für die vorliegende Arbeit erschien es passend, wie bereits weiter oben beschrieben, die Positionen der jeweiligen AkteurInnen zu beschreiben, und hernach deren Kapital, deren Interessen und deren Agieren/ deren Habitus in einem für alle Seiten neuem Feld, das Feld der *Red Bull Academy* und seiner Umgebung, oder das Feld der Traditional Area und dem Dasein *Red Bulls* – mit neuen Strukturen, Diskursen, Verhaltensweisen, Praktiken und Beziehungsverhältnissen, an die sich der jeweilige Habitus erst anzupassen hat zu beschreiben. Hierbei darf nicht vergessen werden, dass auch externe Felder miteinzubeziehen sind. Etwa der europäische Hintergrund einiger Angestellter, die Unternehmensphilosophie *Red Bulls* oder verschiedene Formen des Rechts.

„In analytic terms, a field may be defined as a network, or a configuration, of objective relations between positions. These positions are objectively defined, in their existence and in the determinations they impose upon their occupants, agents or institutions, by their present and potential situation (situs) in the structure of the distribution of species of power (or capital) whose possession commands access to the specific profits that are at stake in the field, as well as by their objective relation to other positions (domination, subordination, homology etc.)” (Bourdieu/ Wacquant 1992: 97).

Jedenfalls, so Zips, zwingt die Anwendung des Feldbegriffs zu relationalem Denken. (vgl. 2002: 253) Des Weiteren ist darauf hinzuweisen, dass Felder immer verknüpft mit anderen Feldern sind, im Feld – ebenso im Habitus – historische Werte vertreten sind und dass ein Feld durch das Agieren bzw. die Praktiken von Individuen sichtbar wird, wodurch diese wiederum die Geschichte des jeweiligen Feldes verkörpern. (vgl. ebd.)

In Kapitel 6.2.1. wurde bereits beschrieben, wie es dazu kam, dass sich die Akademie in der Fievie Traditional Area ansiedelte bzw. welche Interessen die jeweiligen AkteurInnen damit (in diesem Feld) verbinden. Zips beschreibt die Notwendigkeit einer derartigen (historisch begründeten) Darstellung eines Feldes unter der Berücksichtigung der jeweiligen Spannungen, die – meinem Verständnis nach – ebenso im Nahbereich von Governance-Analysen anzusiedeln sind:

„Um die Dynamik eines Feldes zu begreifen, ist eine diachronale Analyse seiner Struktur notwendig, wobei diese Struktur nur durch die historisierende („genetische“) Analyse seiner Entstehung erfasst werden kann. Das impliziert, die Spannungen zwischen den Positionen innerhalb des Feldes und zwischen diesem und anderen Feldern, speziell dem Feld der Macht zu berücksichtigen.“ (2002: 276)

Auch Dijk und Rouveroy van Nieuwaal weisen bei der Beschreibung vom Feld traditioneller Autoritäten – neben der Berücksichtigung der jeweils passenden Analyse von Governance, in diesem Fall *Local Governance* – auf die Einbeziehung von Bourdieus Ansätzen hin:

„Invoking Bourdieu, we can interpret chiefs as ‚converters‘ in African societies today, because they convert the power of the ‚past‘ to the present, the power of the secretive into public power, the law of ‚tradition‘ into codified ‚customary‘ law, and the power of ritual into manifest political activity.“ (Dijk/ Rouveroy Van Nieuwaal 1999: 5)

Während die Verhältnisse bzw. Machtverteilungen auf staatlicher und lokaler Ebene bereits im Rahmen von Abschnitt V analysiert wurden, auf die (historische) Entstehung des Feldes um die *Red Bull Academy* bereits in den Kapiteln 6.2. bzw. 6.2.1. eingegangen wurde, sollen in den weiteren Kapiteln die Machtpositionen, Perzeptionen, Interaktionen und Interessen der jeweiligen AkteurInnen in den unterschiedlichen sich überschneidenden sozialen Feldern dargestellt werden bzw. dadurch verschiedene Formen von (womöglich auch verändertem oder angepasstem) Habitus ersichtlich werden. „Mittels solcher dynamisch erworbener Dispositionen bewerben sich die KonkurrentInnen eines Feldes um die möglichen Positionen des Feldes. In diesem Konkurrenzkampf setzen sie die unterschiedlichen Kapitalformen ein, die in dem Feld Wert besitzen und zur Verfügung stehen.“ (Zips 2002: 255) Die verschiedenen Formen des Kapitals sollen dazu vorab im Folgekapitel erklärt werden.

6.3.2. Die Ökonomie der Interessen

Hinter einer Analyse der Ökonomie der Interessen steht die Darstellung spezieller Strategien verschiedener AkteurInnen bzw. „das Interesse an der Aufdeckung symbolischer Machtverhältnisse“ (Zips 2002: 245). Grundlegend für das Verständnis von Interessen und Kapital ist in diesem Zusammenhang, dass hinter Handlungen bestimmte Interessen bzw. Investitionen stecken. „It is to give ourselves the means of satisfying the principle of sufficient reason which demands that there be no action without a *raison d'être*, that is, without interest, or, if one prefers, without investment in a game and in a stake, illusion, commitment.“ (Bourdieu 1990: 290 in: Bourdieu/ Wacquant 1992: 26)

Die Kenntnis um die Praxis der Ökonomie der Interessen ergibt sich aus der Analyse von unterschiedlichen Kapitalformen, nach denen in bestimmten Feldern auf verschiedene Art

und Weise gestrebt wird. „Eine universale Ökonomie der Praxis, die es gestattet, die partikularen sozialen und historischen Ausprägungen von Praktiken in ihrer Relation zu einem bestimmten Feld zu entfalten, verlangt nach einer Differenzierung der Kapitalformen.“ (Zips 2002: 266)

Kapital wird von Bourdieu als akkumulierte Kraft, die der Objektivität der Dinge innewohnt beschrieben. Im Weiteren ist Bourdieu der Ansicht, dass man die Strukturen und das Funktionieren der Gesellschaft nur durch seine Kapitalformen verstehen kann. (vgl. Bourdieu 1983: 183f) Kapital gibt es dabei in verschiedenen Arten, die im Folgenden kurz beschrieben werden. „In welcher Gestalt es jeweils erscheint, hängt von dem jeweiligen Anwendungsbereich sowie den mehr oder weniger hohen Transformationskosten ab, die Voraussetzung für sein wirksames Auftreten sind.“ (ebd.: 184f)

Unter den vier von Bourdieu differenzierten Kapitalformen ist **ökonomisches Kapital** am deutlichsten fassbar. Es besteht etwa in Form von Grundstücken oder Besitztümern, die direkt in monetären Gehalt konvertierbar, und/ oder in Form von Eigentumstiteln institutionalisierbar sind. **Kulturelles Kapital** ist etwas komplexer. Es existiert etwa in inkorporiertem Zustand: Kapital, das sich z.B. durch Allgemeinwissen oder bestimmten Dispositionen durch das Elternhaus ergibt; es kommt in objektiviertem Zustand vor, in Form von Büchern oder Kunstwerken; und es kann in institutionalisiertem Zustand existieren, in Form von schulischen/ universitären Titeln. **Soziales Kapital** ist „die Gesamtheit der aktuellen und potentiellen Ressourcen, die mit dem Besitz eines dauerhaften Netzes von mehr oder weniger institutionalisierten Beziehungen gegenseitigen Kennens oder Anerkennens verbunden sind.“ (ebd.: 190) Es handelt sich somit um „Ressourcen, die auf der Zugehörigkeit zu einer Gruppe beruhen.“ (ebd.: 190f) Auch Fürst bezieht sich im Rahmen seiner Ausführungen zu *Regional Governance* auf soziales Kapital, das besonders von Milieu-TheoretikerInnen als zentral angesehen wird: „Milieu-Theoretiker, die davon ausgehen, dass die regionale Entwicklung vom institutionellen und sozialen Zusammenhalt der Akteure wesentlich mitgeprägt wird, weil sich darin auch ‚Beziehungs-Kapital‘ im Sinne Bourdieus entwickelt, halten Sozialkapital als wichtigen Bestimmungsfaktor.“ (Fürst 2004: 54) **Symbolisches Kapital** ist gleichzusetzen mit Anerkennung und Bekanntheit. Handlungsstrategien von Menschen und sozialen Gruppen sind darauf ausgerichtet, um symbolisches Kapital und um Status zu konkurrieren. Es bildet eine „kostbare Akkumulationsform, vor allem in Gesellschaften oder sozialen Feldern, in denen es an unmittelbaren Akkumulationsmöglichkeiten für ökonomisches Kapital mangelt.“ (Zips 2002: 269) In diesem Kontext – um das lokale Feld der dieser Arbeit zugrunde liegenden Erhebung zu verwenden – ist symbolisches Kapital auch als besonders relevant für lokale und traditionelle Autoritäten zu sehen.

„Symbolisches Kapital stellt einen Kredit dar, seine regelmäßige ökonomisch kostspielige Zurschaustellung wirkt als Mechanismus, der Kapital zu Kapital kommen lässt. Die symbolischen Gewinne, werden sie aufgerechnet, belegen die (ökonomische) Rationalität von scheinbar interesselosen Verhaltensweisen.“ (vgl. Bourdieu 1976: 351ff in: Zips 2002: 270)

Wenn man wiederum den hier relevanten Kontext als Beispielfeld heranzieht, stellt sich zu diesem Auszug auch die Frage, wie etwa traditionelle Autoritäten reagieren, wenn ihr symbolisches Kapital, das sie auf lokaler Ebene durchaus haben, von externer Seite (von der Seite der Akademie) nicht wahrgenommen bzw. nicht verstanden wird.

Gewisse Kapitalformen lassen sich in andere umwandeln. Kulturelles Kapital ist in ökonomisches Kapital transformierbar, etwa in Form von Bildungstiteln. Auch soziales Kapital lässt sich in ökonomisches Kapital umwandeln, durch bestimmte soziale Beziehungen. Darüber hinaus eignet es sich zur Institutionalisierung von Titeln. Zugleich übt soziales Kapital Multiplikatoreffekte auf direkt verfügbares Kapital aus. Es folgt „der Logik des Kennens und Anerkennens und funktioniert demgemäß immer als symbolisches Kapital“ (Zips 2002: 268). Auch symbolisches Kapital lässt sich durch Prestige oder Ruf in ökonomisches Kapital umwandeln. „Die anderen Kapitalformen können mit Hilfe von ökonomischen Kapital erworben werden, aber nur um den Preis eines mehr oder weniger großen Aufwandes an Transformationsarbeit.“ (Bourdieu 1983: 195) Nimmt man wiederum das lokale Feld um *Chiefs* als Beispiel, so kann klar festgehalten werden, dass durch symbolisches Kapital auch Legitimität geschaffen wird. „Jede Reproduktionsstrategie [von Kapital] ist deshalb unausweichlich auch eine Legitimationsstrategie, die darauf abzielt, sowohl die exklusive Aneignung wie auch ihre Reproduktion sakrosankt zu machen.“ (ebd.: 198)

Aus den eben beschriebenen Ansätzen ist subsumierend auf ein so genanntes bourdieusches *tool kit* zurückzugreifen, das aus Struktur, Feld, Habitus, Interessen und Kapital besteht, und für die weitere Analyse unter Berücksichtigung der jeweiligen Interviewaussagen – in Ergänzung der bereits beschriebenen rechtspluralen Ausführungen und Governance-Ansätzen – grundlegend und stets zu bedenken sein wird. „Mit der skizzierten Theorie der Felder erscheint es möglich, spezifische Formen der allgemeinen Mechanismen und Konzepte (wie Kapital, Investition oder Interesse) zu beschreiben und zu identifizieren, die sich innerhalb eines Feldes ausbilden.“ (Zips 2002: 266)

6.4. Partizipation, Interaktion, Impacts und Konfliktpotenziale

Einerseits als Kern von Governance-Analysen in Form einer Untersuchung von Interaktionsmuster verschiedener AkteurlInnen (vgl. Benz/ Dose 2004: 25), andererseits im Rahmen der Ökonomie der Interessen (u.a. 1990) genannt, spielt die Analyse von Interaktionen und Knotenpunkten eine gewichtige Rolle. In diesem Kapitel geht es darum, zu untersuchen, an welchen Orten und Punkten die Akademie in gewollte, freiwillige (oder unfreiwillige) Interaktion mit ihrem Umfeld tritt. Ähnlich, wie dies auch Van Binsbergen bei der Analyse der Interaktion zwischen einer zambischen Kulturorganisation und den lokalen *Chiefs* vornahm, indem er die Grenzüberschreitungen zwischen moderner und traditioneller politischer Domäne unter Berücksichtigung der Rolle der Zivilgesellschaft untersuchte (vgl. 1999: 124), soll auch an dieser Stelle dargestellt werden, auf welchen Ebenen moderne Autoritäten, traditionelle Autoritäten, die Akademie und die angrenzende Bevölkerung aufeinander treffen, in Austausch treten, Gegenpositionen einnehmen oder (voneinander) profitieren.

Nachdem die Akademie über eine Tribüne verfügt, war davon auszugehen, dass die jeweiligen Akademierteams bei ihren **Spiele**n auch eine ZuschauerInnenschaft hat. In allen untersuchten Ortschaften wurde bestätigt, dass man bei größeren Fußballveranstaltungen gerne in die Akademie komme. Vor allem bei Turnieren sei man (Kinder, Jugendliche und Eltern) zahlreich in der Akademie erschienen. Der Eintritt war stets frei. Bei einigen Interviews wurde berichtet, dass man bei Ligaspielen nicht ins Stadion dürfe, sondern von außerhalb der Akademie, am Zaun, die Spiele verfolgen müsse. Ein lokaler Radio-Sportjournalist berichtete, dass sich die Fangemeinschaft *Red Bulls* immer wieder über diesen Umstand beschwert hätte: "They complain (...) that whenever they go to witness the match, they stand outside the stadium." (Int. Sogakope Radio, 09.08.2010 II) Dies liegt an der Regelung, dass der ghanaische Ligaverband bei Zweitligamatches einen Zaun bzw. eine Abtrennung zwischen Spielfeld und Publikum vorsieht, die innerhalb der Akademie nicht vorhanden ist. Die befragten InterviewpartnerInnen wussten darüber nicht Bescheid. „So they don't have supporters compared to other clubs." (ebd.) Trotz dessen sind die Spiele der Akademie besser besucht als die Spiele anderer Mannschaften South Tongus. Dies liegt auch daran, dass die erste Mannschaft *Red Bulls* die konkurrenzfähigste des Distriktes ist. Ein weiteres Problem beim Besuch der Spiele – und dies wurde vor allem von BewohnerInnen Sogakopes wiedergegeben – sei die Anreise zur Akademie. Sofern man dem rund 45-minütigen Fußmarsch zur Akademie ausweichen möchte, müsse man auf – kaum vorhandene Fahrräder – zurückgreifen, oder Motorradtaxis in Anspruch nehmen, wofür meist das Geld fehle. Zur Zeit des ersten *General Managers*, der nach Aussagen mehrerer AkteurlInnen in Sogakope ein gutes Verhältnis zur lokalen Bevölkerung – zumindest gute

Verbindungen zur Lokalpolitik in Sogakope – pflegte (vgl. u.a. Int. Sogakope MP, 16.08.2010), seien auch Fahrten zu Auswärtsspielen organisiert und finanziert worden. Unter dem neuen *General Manager* wurde dies abgeschafft, was für Missmut unter der damaligen AnhängerInnenschaft sorgte. Hierzu ein Kommentar eines Schuldirektors aus Sogakope, das – zumindest in seiner Wahrnehmung – möglicherweise einen Rückschluss auf eine an neue Umstände adaptierte Form von Habitus in einem neuen sozialen Feld zulässt:

“This team is in this area. (...) But they [die potentiellen ZuschauerInnen] are thinking that somebody has brought the team, that person should also be financing them before they could give the moral support. So the monetary aspect which people develop, which we have all developed towards certain things, you come across it. “ (Int. Sogakope, 12.08.2010)

Über (Heim-)Spiele sei man nicht immer informiert. Unter der Leitung des ersten *General Managers* seien Plakate und Poster in Sogakope aufgehängt worden, meist erfuhr man aber von Angestellten und ArbeiterInnen der Akademie von Spielen bzw. Turnieren. „At times they announce it on the radios, at times, we have two or three people who are working there. They give us information that there will be a match between Red Bull and team X or Y.“ (Int. Fievie DC, 10.08.2010) Auch die lokale **Radiostation**, *Radio Tongu*, informiert über stattfindende Spiele. Zum Teil werde man von Seiten der Akademie darauf hingewiesen. Der lokale Radio-Sportreporter zu Berichten über die Akademie: „If they are playing, (...) the division one, we are going there to cover the match. Some time ago to the Under-15 tournament, countries from Cote d’Ivoire, Burkina Faso, I was going there too. And if they play a friendly match, they inform us.“ (Int. Sogakope Radio, 09.08.2010 II) Meist werde man über stattfindende Spiele aber nicht informiert. „That is one problem. Only those people living in that area, Fievie, they know.“ (ebd.) Vor allem in New Bakpa war die Meinung vertreten, dass man von Seiten der Akademie öfter über stattfindende Spiele/ Turniere informieren müsste. “If they are playing, they can inform us that Red Bull is playing, we would come. We would all go there, if they would tell us.“ (Int. New Bakpa PC, 21.08.2010)

Die Radiostation berichtet auch abseits von Spielen über die Akademie, etwa über personelle Änderungen im Management. Interviews mit der Leitung oder Spielern habe es bisher nicht gegeben. Neben der Radiostation gibt es in South Tongu eine unregelmäßig erscheinende Monatszeitung, in der teilweise über *Red Bull Ghana* berichtet werde, worüber aber keine näheren Informationen erhoben werden konnten.

Am Beispiel der *Regional Governance* erläutert Fürst (2004), dass soziale Konstrukte – als solches kann auch die Akademie gesehen werden – vor allem über Veranstaltungen und Medien ins Bewusstsein gerufen werden, und diese so für Gemeinsinn sorgen. „Regionen sind sozial konstruierte Gebilde, die umso mehr im Bewusstsein der Akteure ‚Realität‘

gewinnen, je häufiger der Regionsbezug ‚sozial konstruiert‘ wird, z.B. über regionale Massenmedien, regionale Großprojekte und ‚Events‘, regional relevante Persönlichkeiten“. (Fürst 2004: 53) Dies erschiene über die lokale Radiostation, die ausschließlich auf Ewe berichtet, besonders konstruktiv, zumal man eine geschätzte Reichweite von etwa einer Million an ZuhörerInnen habe.

Von Seiten der Radiostation habe man bei *Red Bull* einmal um Unterstützung für eine Konferenz gebeten, für die man schließlich ein paar gebrauchte Fußbälle erhalten habe. Andere Formen von Unterstützung habe es von Seiten der Akademie bisher nicht gegeben. Der Direktor des Radios betont in diesem Zusammenhang einen Aspekt, der auch im Rahmen von *Regional Governance* und *Local Development* eine zentrale Rolle spielt: Unterstützung zur Community-Entwicklung-

“It would be good for them because this is a community radio, set up for the development for the community. It promotes the language and the culture of the community. They work within the community. (...) When they support this radio, this benefit is not for this center, it is basically the whole community area.” (Int. Sogakope Radio, 09.08.2010 I)

Ein weiterer Kontakt zur lokalen Bevölkerung, vor allem zur lokalen Jugend, bestand in den Anfangsjahren in den *Open Justifies*, die einmal pro Monat in der Akademie stattfanden. Dies waren Qualifikationsveranstaltungen, die für alle interessierten Spieler offen standen. Lokale Spieler fanden sich des Öfteren bei diesen Möglichkeiten ein, wenngleich sich – aus persönlicher Recherche – ergab, dass dadurch nur ein Spieler aus der Region, ein Tormann, aufgenommen wurde. Im ersten Halbjahr des Jahres 2010 wurden die *Open Justifies* aufgrund der kaum resultierenden Aufnahmen abgeschafft. (vgl. Kainz 2012: 94)

Mit **anderen Fußballvereinen** des Distriktes besteht geringer Austausch. Weder auf Spielerebene, noch auf Freundschaftsspielebene. Dies liegt in erster Linie daran, dass man von Seiten der Akademie in der Region nicht genügend fußballerisches Talent sieht. Die Vereine der Region spielen höchstens in der *Division Three*, während die erste Mannschaft *Red Bulls* in der *Division One League*, der zweithöchsten Spielklasse Ghanas spielt. AB und anwurdten Freundschaftsspiele ausgetragen, etwa mit dem in Sogakope gelegenen Verein *Bebeto Academy*. Zwei mal spielten die Unter-12-Mannschaften der beiden Vereine gegeneinander. Für den Besitzer und Trainer der *Bebeto Academy* zu wenig:

“I believe in my boys and my boys are eager to play against them, to show them that they have the character. But them, they wouldn’t give us that chance. But a team from Accra, a team from Kumasi, they would say ‘yeah, we play’. With a team around here, they don’t want to do that. Which is very bad.” (Int. Sogakope Coach, 09.08.2010)

Einen engeren Austausch gibt es mit dem Fußballverein aus Fievie-Dugame, den *Akalo Stars*, die ebenso in der *Division Three* spielen. Zwar nicht auf sportlicher Ebene, *Red Bull* fand aber andere Möglichkeiten, diesen Verein zu unterstützen: in Form von Bällen, gebrauchten Dressen und gebrauchten Schuhen. Ein Vertreter des Vereins beklagte sich allerdings über den Zustand der Geschenke: „We do go there for jerseys and footballs. But actually what they give us is no good.“ (Int. Fievie, 10.08.2010) Zudem wurden von *Red Bull* – nach Aussagen eines Leitungspersonals der Akademie – die Registrierungskosten der *Akalo Stars* für die *Division Three* übernommen²⁷. Auch ein Teil der Schiedsrichterkosten für die Saison 2010/11 wurden von *Red Bull* bezahlt. Zusätzlich dürfen die *Akalo Stars* – solange die Saison der ersten Akademiemannschaft noch nicht begonnen hat – ihre Heimspiele in der Akademie austragen. Zwar verfügt Fievie-Dugame auch über einen eigenen Platz im Dorfzentrum (siehe Bild unten links), die Infrastruktur *Red Bulls* lässt aber ungleich bessere Spiele zu (siehe Bild Mitte). Die AnhängerInnen der *Akalo Stars* reisen zu den Spielen in der Akademie geschlossen an (siehe Bild Mitte und Bild rechts).



Ein weiterer Nutzen, den die unmittelbar umliegende Bevölkerung aus der Akademie zieht, ist die Möglichkeit, **Trinkwasser** über einen Wasserhahn, der an der Außenseite der Akademie befestigt wurde, zu holen. Diese Stelle ist täglich ab sechs Uhr morgens für zwölf Stunden zugänglich. „Bakpa is not coming, but the whole Fievie and the surrounding here, all of them are coming. (...) All of them, every day.“ (Int. RB Staff, 15.08.2010) Eine Leitungsperson der Akademie über das Ausmaß der Trinkwassernutzung: “There is around five times as much water taken from the public tap than in the whole academy, (...) and that is what’s most important.” (redbullghana.com 2012)

Weitere Formen von Unterstützung sind der Website der Akademie zu entnehmen. Unter dem Titel „GIVING WINGS – CHARITY FOR THE COMMUNITY“ sind zahlreiche Artikel aufgelistet, die über Donationen der Akademie an lokale AkteurInnen berichten, darunter: ein Ausbau der Trinkwasserstelle an der Akademie; weihnachtliche Essensgeschenke an Fievie-Dugame; diverses Entgegenkommen und Equipment-Geschenke gegenüber besuchenden Vereinen; eine Ausweitung der Unterstützung der *Akalo Stars* (neue Tore, vermehrte

²⁷ Vor der Ankunft *Red Bulls* in Ghana spielten die *Akalo Stars* noch in keiner Liga.

Heimspiele in der Akademie und weiterführende Kostenübernahmen): „Not only the First Team of the Akalo Stars is supported. Also the youth team and a newly set up women’s team are supplied by Red Bull with shoes, jerseys, cones and other equipment.” (ebd.); zudem spendete die Akademie dem nächstgelegenen Krankenhaus in Sogakope, dem *Comboni Hospital*, ein Gerät zur Bluttestung²⁸. (vgl. ebd. redbullghana.com 2012)

Ein weiterer Aspekt, der weniger der angrenzenden Bevölkerung, mehr diversen ghanaweiten AkteurInnen zugute kommt, besteht in der Weitergabe von Expertise im Fußballbereich. Zum einen werden ghanaische Trainer der Akademie fachlich gebildet, zum anderen veranstaltete die Akademie in der Vergangenheit Fortbildungskurse für Schiedsrichter oder Trainer aus ganz Ghana. (vgl. redbullghana.com 2012; vgl. Kainz 2012: 143) Allgemein, zieht man die Analysen der im April 2012 abgeschlossenen Arbeit heran, kommen die Tätigkeiten und Aktionsbereiche der Akademie hauptsächlich Menschen und AkteurInnen zugute, die sich außerhalb South Tongus befinden: so etwa den Eltern der *Red Bull*- Spieler, die für diese – solange sie in der Akademie bleiben – kein Schulgeld, keine Verpflegung und keine Ausrüstung zu zahlen haben, zum Teil auch übrig gebliebenes Taschengeld bekommen, das die Spieler von der Akademie monatlich erhalten; womöglich profitieren auch die Spielern selbst, die sich, sofern sie eine weiterführende Fußballkarriere anstreben, von ihren Spielermanagern emanzipieren können; falls Spieler den reibungslosen Wechsel nach Europa schaffen, ist es auch vorstellbar, dass diese und deren in Ghana verbliebene Verwandtschaft von dem Einkommen derselben profitieren. (vgl. Kainz 2012: 141fff) Der Damalige Manager der Akademie fasst den Impact der Akademie zusammen: „First of all, Red Bull has taken a lot of burden from the parents. Secondly, they have been moved into an environment where whatever it is that they need to know about education and football, they have it.“ (Int. RB Mgmt, 17.08.2010 II) Ein Trainer der Akademie, der nunmehr bei einer weiteren europäischen Akademie in Ghana tätig ist, argumentierte, dass die Akademie daran arbeiten müsse, den ‚sozialen Aspekt‘ gegenüber den Spielern auszuweiten, sodass diese wiederum eine Multiplikatorwirkung auf deren soziales Umfeld haben können:

“So when they go home we want them to be ambassadors for Red Bull. That they go with the right attitude, and tell there family and friends about what they are doing, playing football, learning, educational life, health, looking after themselves, relationships. If we could use those boys to go and preach the message and teach what they have learned here, this is something what we really could work on in the future as well, the social aspect.” (Int. RB Coach, 11.08.2010)

²⁸ Mit dem Spital pflegte die medizinische Abteilung der Akademie bereits im August 2010 eine enge Zusammenarbeit.

Ein Impact auf breiter Ebene, allerdings ohne direkte Beteiligung der Akademie, wurde durch einen Einkauf von *Red Bull Salzburg* ermöglicht, indem man im August 2012 den ghanaischen Nationalspieler Isaac Vorsah von dem deutschen Erstligisten *TSG 1899 Hoffenheim* verpflichtete. Dieses Investment von Salzburg kann sich in Ghana auf mehreren Ebenen auswirken: zum einen durch monetäre Rückflüsse des Spielers auf dessen soziales Umfeld in Ghana, durch eine mögliche Imageaufbesserung der Akademie in Ghana und durch einen positiven Vorbildeffekt auf die Spieler der Akademie.

Im Rahmen der bereits veröffentlichten Arbeit wird erläutert, dass von Seiten der Akademieleitung möglichst wenig Kontakt mit landesweiten Fußballverbänden gepflegt werde, da man in der Vergangenheit auf mehrere Unannehmlichkeiten durch dieselben gestoßen sei. (vgl. ebd.: 84-90) Ähnlich scheint die Situation auf **institutioneller Ebene** im lokalen Umfeld. Man ist zwar eng mit dem lokalen Krankenhaus verbunden, weniger aber mit den restlichen Organisationen, die scheinbar keinen direkten Nutzen haben, wie etwa die lokale Vertretung von *Human Rights*, die Radiostation und anderen Institutionen. In Kontakt steht man mit der lokalen Einrichtung des *Ghana Education Services*, bei der die Schule *Red Bulls* als Privatschule registriert ist. Austausch besteht etwa in Form von Schulbüchern und bei administrativen Abwicklungen. Der Direktorin des regionalen *Education Offices* zufolge pflege man mit der Schule *Red Bulls* ein gutes Verhältnis. (vgl. Int. Sogakope GES, 16.08.2010) Weniger zufrieden war der regionale Koordinator für Schulsport, der unter anderem für die Zusammenstellung einer regionalen Schülersmannschaft für ghanaweite Schulsportfestivals zuständig ist. Für ein eben solches wollte dieser – um die Region entsprechend und erfolgreich zu repräsentieren – Schüler der Akademie rekrutieren, habe aber keine Freigabe von Seiten *Red Bulls* erhalten. (vgl. Int. Sogakope GES, 21.08.2010) Dies ist allerdings auch als individueller, persönlicher Konflikt mit der Akademie zu bewerten, zumal dieser erzählte, dass er die Akademie in der Vergangenheit in Zusammenarbeit mit der Distriktvertretung in Steuerangelegenheiten unterstützt hätte, in Folge dessen eine Gegenleistung erwartet wurde. „Because [there is] this word: When you also help me, I also help you. (...) But they are not trying to.“ (ebd.)²⁹

Auf **politischer Ebene** herrscht vor allem zur Verwaltung in Sogakope ein Spannungsverhältnis. Das regionale *Member of Parliament* berichtete von einem *Memorandum of Understanding*, das man der Akademieleitung vorlegte, in dem gewisse Begünstigungen von Seiten der Regierung enthalten gewesen seien, sofern auch die Akademie diverse Entgegenkommen einhielte, auf die in dieser Arbeit allerdings nicht näher

²⁹ Mir liegt ein diesbezüglicher Briefverkehr vor. Darauf wird an dieser Stelle aber nicht eingegangen, da nicht klar erscheint, welche AkteureInnen involviert sind, wie genau die zugrunde liegenden Interessen verteilt sind, und welche Gründe es für etwaige Nicht-Einhaltungen gab.

eingegangen wird. (vgl. Sogakope MP, 16.08.2010) Nach Aussagen des Interviewten sei man in bestimmten Dingen mit dem ersten *General Manager* der Akademie bereits übereingekommen. Bevor erste Implementationen aber durchgeführt werden konnten, sei dieser durch einen neuen *General Manager* ersetzt worden. (vgl. ebd.) Aus einigen Interviews, vor allem mit Beschäftigten der Akademie und den LokalpolitikerInnen Sogakopes als auch mit dem *Chief* aus Adutor, geht hervor, dass es zwischen der Akademie und der Bevölkerung, vor allem auch auf politischer Ebene unter dem ersten *General Manager* mehr Kontakt zur Akademie gegeben habe. Auch in Adidokpoe war man sich einig, dass man in der Anfangszeit ein besseres Verhältnis zur Akademie hatte: „Yes. [the old General Manager] was far better. [die anderen Anwesenden stimmen zu]. (...) The way [he] entertained people, they liked it. So when there was a match, they went there shouting ‘Red Bull, Red Bull’, and supporting.” (Int. Adidokpoe Elders, 28.08.2010) Der Initiator der Petition tätigte eine drastische Aussage, auf die in Kapitel 6.9. nochmals eingegangen werden wird: „We are very pleased of the soccer academy. The first man, we were very glad with him, things were going on very fluently, but when he left, some other boys came, and in fact what me actually I don’t like about them is the racism.” (16.08.2010) Im Weiteren: “Since the Austrians are our friends, I don’t know why we don’t hear anything. We wrote a report. We want the academy to survive, but with them I’m not sure if things will go on properly.” (ebd.) Eine sehr ähnliche Meinung vertrat das *Member of Parliament*³⁰ hinsichtlich des ersten *General Managers*: „His relationship with the folks around was good, because they saw him, he was able to identify with the folks around. He understands their way to think. He has a way of explaining this is the way to go. He knows how to lead.” (16.08.2010) Um kurz die Position *Red Bulls* darzustellen, sei darauf hingewiesen, dass man mit der Lokalpolitik Sogakopes so wenig Kontakte wie möglich pflegen wolle. Dazu eine Leitungsperson:

„Dass wir hier eine Freunderlwirtschaft machen, dafür sind wir nicht da (...). Man muss das auf seriöse Beine stellen. Wir waren drei Europäer hier. (...) Scouting soll man machen, in Ghana, in Westafrika, den Trainingsbetrieb soll man machen, und dann soll man die ganzen Anfeindungen auch noch bewältigen? Das ist unmöglich gewesen.“ (Int. RB Mgmt, 17.08.2010 I)

Im August 2010 war man überzeugt, dass man die Kontakte zu bestimmten PolitikerInnen South Tongus und bestimmten Netzwerken, zu denen scheinbar auch Beschäftigte der Akademie zählten, in Grenzen halten müsse. „Es darf nie den Anschein haben, dass wir was auf Druck gemacht haben. Ich glaube, das kriegen wir jetzt ganz gut hin.“ (ebd.)

³⁰ Nach Aussagen einer *Red Bull*- Leitungsperson habe auch das *Member of Parliament* die Petition unterschrieben. (vgl. RB Mgmt, 17.08.2010)

Allgemeiner **Kontakt zur lokalen Bevölkerung** ist nur bedingt bzw. eingeschränkt gegeben. Während des Gesprächs in Adidokpoe wurde von Seiten der Dorfältesten berichtet, dass man in Adidokpoe noch nie einen europäischen Angestellten *Red Bulls* gesehen habe. Der Übersetzer: „They said that they don't know the whites. They have not seen them before.“ (28.08.2010) Mit ähnlichen Inhalten wurden die Worte des *Stoolfathers* Adidokpoes in Bezug auf meine Person übersetzt: “He said that he is happy that you have come here. He likes that you are talking to them. (...) Because they didn't have a communication with anybody so far.“ (28.08.2010) Auch in Kpodzi, fünf Gehminuten von der Akademie entfernt, und in New Bakpa, habe man noch keinen europäischen Vertreter *Red Bulls* gesehen. (vgl. Int. Head, 22.08.2010; vgl. Int. PC, 21.08.2010) In Fievie-Dugame seien an den Wochenenden die Spieler der Akademie präsent. Auch in Sogakope, wo diese in die Kirche oder in die Moschee gehen. Diverse Lebensmittel für die Akademie, etwa Bohnen, werden am Markt von Sogakope eingekauft, ein Großteil der restlichen Lebensmittel aber in Accra besorgt. (vgl. Int. RB Staff, 27.08.2010)

Eine offensichtliche Überschneidung besteht in der Anstellung **lokalen Personals**. Auf diesen – weiter auszuführenden – Aspekt wird im Rahmen der Kapitel 6.7.5. und 6.8. eingegangen. Außerdem gab es diverse Gespräche mit lokalen Autoritäten bezüglich **Wasserleitungen**, der **Straße** zur Akademie, **lokalen Spielern** und/ oder **lokalen ArbeiterInnen**, auf die im Rahmen der Kapitel 6.7. bis 6.8. eingegangen wird.

Sofern der Austausch und die Interaktion mit lokalen AkteurInnen respektvoll und auf derselben Ebene erfolgt, sind diverse gewinnbringende und nachhaltige Kooperationen möglich. Auch sind damit gewisse Identifikationspotenziale verbunden, die wiederum positive Auswirkungen für die Akademie haben können. Fürst (2004: 53) weist darauf hin, dass im Rahmen regionaler Governance Inter-AkteurInnen-Vernetzungen zu pflegen sind. „Solche personellen Vernetzungen stellen Potenziale dar, die bei konkreten Aufgaben in zweckgerichteten Netzwerken aktiviert werden können.“ Die Grundvoraussetzung der freiwilligen Kooperation aller AkteurInnen, die im Rahmen des Idealbildes regionaler Governance erwähnt wurde, ist in dem vorgefundenen sozialen Feld, allerdings nicht gegeben. In wiefern dies auch mit einer unterschiedlichen Zielrichtung der jeweiligen AkteurInnen zusammenhängt, die nicht gleichsam auf die Entwicklung einer Region (vgl. Kludze 2000) ausgerichtet ist, wird in Kapitel 6.10. näher erläutert werden.

6.5. ZUR LANDFRAGE

Werner Zips' Buch „Gerechtigkeit unter dem Mangobaum“ enthält eine Kapitelüberschrift, an die ich mich während meines Feldaufenthaltes – im Rahmen von Interviews mit Einheimischen – des Öfteren erinnern musste: „Kojo said: the land is for the born and the

unborn“ (2003: 47). Dieser Satz hängt mit dem Umstand zusammen, dass bei den Maroons auf Jamaica, in diesem Falle in Kojo und Accompong, von NachfolgerInnen aus Ghana stammender SklavInnen³¹ bewohnt, Land nicht in staatlichem Besitz, sondern in kommunalem Besitz ist. „Landeigentümer ist der Einzelne nur als Mitglied der Gemeinschaft. Als Individuum besitzt er bloß ein Verfügungsrecht.“ (ebd.: 49) In diesem Sinne ist auch der Titel der vorliegenden Arbeit zu verstehen, mit einer Erweiterung: dass ein nicht-ghanaischer Konzern, ein internationaler Akteur sich auf dem kommunalen Boden ansiedelte. Aber auch hier hat der betroffene *Chief* die Verpflichtung, sich für die eigene Gemeinschaft um das Land zu sorgen. Zips: „In der Theorie (...) lebt die Integrität des gesamten Vertragslandes fort. Sie verpflichtet die Lebenden, vertreten durch den Colonel bzw. Chief, das Erbe der Ahnen für die nachkommenden Generationen zu bewahren.“ (ebd.: 50)

„**At the end of the day, the land belongs to the community.**“ Dieser Satz und gleichsam Titel der vorliegenden Arbeit wurde von mehreren InterviewpartnerInnen getätigt. Im Kern meint er, dass sich die Akademie auf dem Land der Fievie Traditional Area befindet. Damit sind – in der Perzeption der lokalen Autoritäten, gemäß dem traditionellen Recht – gewisse Erwartungen und Interessen, aber auch eine Bringschuld verbunden, die in den weiteren Kapiteln näher erläutert werden soll. Bevor in Kapitel 6.5.2. genauer über die Landbesitzverhältnisse und die Perzeption von Land in der Fievie Traditional Area eingegangen wird, soll im Folgekapitel zunächst die Frage nach *Local Governance* und *Land Tenure* im Eweland als Voraussetzung für die Einordnung der weiteren Interviewaussagen erläutert werden.

6.5.1. Local Administration und Land Tenure

Lokale Governance hängt stark mit Landbesitzverhältnissen zusammen. Van Binsbergen schreibt zu Machtressourcen von *Chiefs* in Zambia: „The chiefs' main independent source of power is their continued control over rural land.“ (1999: 129) Damit einher geht, wie bereits an mehreren Stellen erwähnt, auch eine Verpflichtung zur Bewahrung und Entwicklung des Landes bzw. dessen Infrastruktur. Janine Ubink, die Formen von *Local Governance* und Landvergabe in einer peri-urbanen Gegend um Kumasi (Ghana) untersuchte, erwähnt in diesem Kontext, dass *Chiefs* bei der Entwicklung ihrer Regionen, auch durch die Landvergabe an externe Investoren, eine zentrale Rolle zukommt. „While the standard view has been that chiefs are an historic burden on the road to modernity, they are now widely seen as the prime movers in the fields of development and resource management.“ (2003: 81) *Chiefs* bewahren hierbei ein durchaus inkludierendes und gleichberechtigtes Gefüge. (ebd.)

³¹ Genauer genommen nicht Nachkommen „ghanaischer SklavInnen“, sondern Nachkommen der Volksgruppe der Akan, deren Rechtssystem sich durch viele Facetten noch bei den jamaicanischen Maroons erkennen lässt.

Kludze beschreibt, dass die Landadministration einer der wichtigsten Aufgaben von *Chiefs* ist. Oftmals sind diese auf Land angewiesen, um deren Position mehr Bedeutung zu geben. (vgl. Kludze 2000; vgl. Bourdieu 1983) Das Ausmaß an Landbesitz und Landrechten von traditionellen Autoritäten ist aber je nach Region verschieden. „In many parts of Ghana, though certainly not all, the stools are the proprietary owners of the lands. As occupants of the stools, the chiefs hold, enjoy and manage the lands in their chiefdoms.” (Kludze 2000: 545) Während *Chiefs* in der Ashanti Region ausgeprägte Landrechte besitzen, ist die Rolle von Ewe-*Chiefs* bei Management und Administration von Land relativ gering. „The stools exercise[s] only jurisdictional authority over the lands.“ (ebd.: 236) Dies bedeutet, dass zumeist nicht der *Stool*, das heißt nicht der *Chief* und sein Rat im Besitz von Land ist, sondern einzelne Familien, wobei der *Chief* jurisdiktionale Autorität über dasselbe hat, d.h. etwa Jagen, Landwirtschaft und andere Aktivitäten auf dem Land seines *Chiefdoms* verbieten kann.

„Even in communities without stool lands, the stools are endowed with jurisdictional authority in the political sense (...). Jurisdictional authority means that each chief, within his domain is the traditional ruler with traditional authority to apply and enforce the customary law, to adjudicate disputes, and to perform or celebrate rituals and festivals.” (ebd: 549)

Amangor (1998/ 1999) weist darauf hin, dass – basierend auf der Landpolitik während der Kolonialzeit – vier Formen von Landbesitz entstanden:

- *Lineage*-Land unter der Autorität der *Lineage*-Oberhäupter,
- Jungfräuliches Land unter der Autorität der *Chiefs* der Gemeinden,
- Konzessionen unter der Autorität der *Chiefs*, sowie
- individuelles Land, das durch Bauern für den Eigengebrauch von *Chiefs* erworben werden konnte, unabhängig von *Lineage*-Mitgliedern oder *Elders*. (vgl. 1999: 138)

Amangor, der Landbesitzverhältnisse in zwei Gebieten der Greater Accra Region untersuchte, behauptet, dass Land innerhalb der Communities weniger als traditionelles Gut gesehen wird, sondern mehr als kommodifiziertes Land in Aussicht auf internationales Investment. „They reflect the interests of the dominant landholding classes and their relations with international and national capital rather than the solidity of the community.“ (ebd.: 139) Im Akyem-Gebiet, Greater Accra Region, gäbe es sieben Wege des Landerwerbes:

- durch die Rodung von Waldgebieten, die für lange Zeit nicht kultiviert wurden,

- durch matrilineares³² Erbe,
- durch Schenkung von Verwandten,
- durch Leihe von Verwandten oder Bekannten,
- durch schlichten Kauf von Land,
- durch Ernteanteilsarrangements, sowie
- durch Leasen von Land. (1998: 69f)

Nach Woodman unterliegt Land in Ghana im Allgemeinen dem Gewohnheitsrecht: „The customary land law is the basic land law in Ghana. Transactions and interests under common law are superimposed upon that basis.“ (1996: v) Ubink schreibt in diesem Zusammenhang von Veränderungen im ‚Gewohnheitsrecht‘: „The chiefs still claim to act according to customary law, but a different kind of customary law and not the old version found in literature, legislation and case law, but a new one adapted to changing peri-urban circumstances.“ (2003: 101) Dem entsprechend scheint es, als erfolge die Vergabe von kommunalem Land auch in South Tongu – etwa bei Interesse von Außen – keinem festgelegten Prozedere, zumal verschiedenste AkteurInnen involviert sind: Einzelpersonen und -familien, die gewisse Rechte am Land haben, die jeweiligen *Chieftaincies*, für die Land als kommunales Gut gilt, und, wie der kommende Auszug zeigen wird, auch das *District Assembly* South Tongus, sofern Land von diesem angeeignet wird: “Land in the district is vested in individuals, family and clan heads. It therefore becomes difficult when large tracks of land are required for investment. This challenge is however, minimised when land acquisition is done by the District Assembly.” (ghanadistricts.com, 2012) In diesem Zusammenhang ist wiederum Ubink’s Untersuchung zu nennen, die konkludiert, dass *Chiefs* – zumindest in peri-urbanen Gegenden – die Bedeutung zu Gunsten von InvestorInnen von Landbesitz verändern. „They will use the unwritten and somewhat pliable nature of customary law to construct norms in their own interests. Struggles over land will thus often take the form of interpretative struggles over meaning in which ‚the power to name‘ can be highly political issue.“ (2003: 102) Ubink prangert den Unwillen der regionalen Administrationen an, *Stool Land* zu kontrollieren bzw. sich nachhaltig an lokaler Governance zu beteiligen. (vgl. ebd.) In wie fern diese Situation in der peri-urbanen Gegend ein Sonderfall ist, oder auch in weiteren Regionen Ghanas Verbreitung findet, bleibt zu untersuchen.

Ein Schuldirektor aus Sogakope gibt einen Einblick in die Perzeption von Landbesitz in der Fievie Traditional Area:

³² Im Gegensatz dazu verläuft Erbschaft in den meisten Teilen des Ewelandes, so auch in South Tongu, über patrilineare Verwandtschaftsverhältnisse.

“In our cultural setup you don’t have one person who says this land belongs to him. So if the people who came to acquire this land to build the college on, they have contacted one or two people who behave like frontal people, than they sell it and build the college. But there are other people, 100, 200 people who are beneficiaries of that land.” (Int. Sogakope, 08.08.2010)

6.5.2. Land Tenure und Governance in der Fievie Traditional Area

Der *Chief* bzw der *Stool* im Eweland hat keinen Landbesitz. Demnach stellt sich – auch in Folge der Ausführungen in Kapitel 6.2. – die Frage, wer für die Vergabe von Land verantwortlich ist, bzw. welche AkteurInnen davon profitieren. Kludze gibt darauf – vor allem in Zusammenhang mit der Verpflichtung eines *Chiefs*, die regionale Entwicklung voranzutreiben – eine aufschlussreiche Antwort: „If the chief, as is usually the case among Ewe, has no land, he negotiates with, or maybe demands from, land-owning families to release land for such purposes.“ (2000: 251) Wie bereits in Kapitel 6.2.1. erwähnt, dürfte dies auch in der Fievie Traditional Area der Fall gewesen sein. Ein Familienoberhaupt aus Kpodzi: “Fievie (...) has a big land. Eh. Very very big land. So as Fievie is here, we control all area, if anyone wants to come here, he has to come here to let us know that this is what is happening. So we represented the Fievie land here.” (22.08.2010) Nach weiteren Aussagen des *Divisional Chiefs* in Fievie-Dugame und des *Member of Parliaments* in Sogakope wurde – wie von Kludze beschrieben – das Land von den individuellen ‚Besitzern‘ bzw. von denjenigen, die das Land vormals als Acker- und Weideland benutzten, an die *Elders* weitergegeben, und von denen – angeblich in Absprache mit der Distriktvertretung an die *Soccer School of Lavanttal* und in weiterer Folge an *Red Bull* gegeben. (vgl. Int. Kpodzi Head, 22.08.2010; vgl. Int. Fievie DC, 10.08.2010; vgl. Int. Sogakope MP, 16.08.2010) Ein direkt involviertes Familienoberhaupt aus Kpodzi:

“The land is one, but individually we had farmland, everybody has farmland. So the soccer school here is our farmland (...). So when the soccer came here, they asked among our family. (...) So when the elders asked among our family, we know that when they come there, it [will be] ... a II for the community, so we were also happy. So that’s the reason why we gave it to our elders to give it to Red Bull.” (22.08.2010)

Nach einer wiederholten Nachfrage ob einer etwaigen Kaufabwicklung betonte der *Divisional Chief* Fievie-Dugames: “No, we have not taken anything from them. Well, like when you visit someone with our tradition, you present some drink, it can be in form of a physical drink or it can be cash.” (10.08.2010) Ubink beschreibt, dass es in früheren Zeiten im Rahmen von Verhandlungen über Landvergaben üblich war, „drinks“ in Form von „Schnapps“ gegenüber

dem *Chief* zu spendieren. Der Terminus „drink“ ist, wie im Interviewauszug vom *Divisional Chief* ersichtlich ist, weiterhin gebräuchlich, wenngleich es sich meist nicht mehr um einen symbolischen Akt materieller Spenden handelt, sondern um monetäre ‚Geschenke‘. Ubink schreibt in diesem Zusammenhang von „drink money“. (vgl. Ubink 2003: 98) Nach Aussagen des *Divisional Chiefs* wurde dieser – modernisierten – Tradition entsprochen: „That aspect has been fulfilled. But the land is on lease.“ (10.08.2010) Dass das Land geliehen sei wurde auch von einem Leitungspersonal der Akademie bestätigt: „Das Land gehört ja weiterhin den Familien, den Leuten da. Red Bull gehört es in Wahrheit nicht.“ (Int. RB Mgmt, 17.08.2010 I) Wie auch schon in Kapitel 6.4. erwähnt, wurden keine konkreten Vereinbarung ob einer möglichen Bringschuld getroffen, wenngleich Land an sich nicht als Gratisgut angesehen wird, selbst wenn es geliehen ist: “Because land per se is not free. In the sense that at least when you provide water to the community, it’s good or when you give the community something, they’re not judging you, but they will appreciate your efforts. (...) It will help all of us.” (Int. Fievie DC, 10.08.2010) Das Familienoberhaupt aus Kpodzi betonte – wie weiter oben schon von Lokalpolitikern Sogakopes dargestellt –, dass vorab kein Abkommen ob etwaiger Rückflüsse getroffen wurde: “Oh, we don’t have any agreement, but now, (...) our elders are planning to have a fully agreement.” (Int. Head, 22.08.2010)³³ Dies könnte auch an dem bereits erwähnten Umstand liegen, dass *Red Bull* einen bereits bestehenden Vertrag zwischen der *Soccer School of Lavanttal* und der Fievie Traditional Area, im Genaueren den vier Clans derselben, übernommen, und (schriftlich) nicht neu ausgehandelt hat.

Der *Divisional Chief* von Fievie-Dugame erklärt den Zusammenhang von individuellem Landbesitz, kommunalem Landbesitz und gemeinschaftlichem Zusammenhalt in Streitfällen bzw. bei Gefährdungen:

“Okay, land here, with our land tenure system, we have individual land owners. Then the whole thing belongs to the community. Even though you have your land there, but if anything happens, it’s the community who defends it. So it is. (...) They have their law title force within the community members.” (Int. Fievie DC, 10.08.2010)

Dabei sei – im Falle einer Landweitergabe – aber wichtig, den ehemals individuellen Landbesitzern einen Mehranteil an den Rückgaben zu garantieren. Der *Divisional Chief* beschreibt dies anhand von einem Verkauf von Land, bei dem individuelle BesitzerInnen einen größeren Anteil erhalten als die Gemeinschaft: “If it happens to sell a portion of the land which belongs to mister X or Y, we have a particular amount that has to be given to that person. Once the rest goes to the state. That is how it is. We consider that person because

³³ Der letzte Nebensatz hängt mit dem Umstand zusammen, dass *Red Bull* im Sommer 2010 in Kpodzi angefragt haben soll, ob man die Akademiefläche vergrößern könne.

we are taking his farming land from him. So what will he live on?" (10.08.2010) Eine Entsprechung dieser Aussage zur Aufteilung von Rückflüssen bei Landverkauf ist auch bei Ubink (2003) zu finden. Im Zuge eines von der ghanaischen Regierung 1999 installierten *Land Administration Programmes* wurden Quoten formuliert, die – im Weiteren durch die Einrichtung des *Office of the Administrator of Stool Lands (OASL)* – vorsehen, dass bei Landverkauf 10% an das *OASL* gehen, 25% an den *Stool*, 20% an die traditionelle Autorität und 55% an das jeweilige *District Assembly*. (vgl. 97f) Tatsächlich käme es aber in den wenigsten Fällen zu derartigen Aufteilungen und Beteiligungen. Vielmehr werde von Seiten des Staates, und dadurch auch von Seiten der *General Assemblies* versucht, sich aus Landvergaben weitestgehend herauszuhalten, da die Regierung keine Jurisdiktion über Landrecht habe, zudem traditionelle Autoritäten als wichtige MultiplikatorInnen für Wählerstimmen zu sehen sind. (vgl. ebd.: 99f)

In wie fern und ob sich diverse Aufteilungen von Rückflüssen bei einer Leihgabe von Land – wie im Falle des Grundstücks der Akademie – vor allem im Verhältnis zum Staat bzw. zur Distriktvertretung im Genauen ergeben, ist im Detail nicht bekannt. Die einzige diesbezügliche Aussage tätigte das *Member of Parliament*, indem angedeutet wurde, dass das *General Assembly* beim Anbahnungsprozess zwischen lokalen Autoritäten und *Red Bull* vertreten waren (siehe Kapitel 6.2.1.). Fest steht, dass der jeweilige *Chief* für die Administration und die gerechte Aufteilung von entsprechenden Rückflüssen verantwortlich ist. Letztlich wird auch dessen soziales und symbolisches Kapital (vgl. Bourdieu 1976; 1983) davon beeinflusst, da etwaige Formen von Misswirtschaft zu einem so genannten „De-Stoolment“ führen können. Dem zufolge ist es auch der *Chief*, der dafür zu sorgen hat, dass in der Gemeinschaft innerer Frieden herrscht. Dazu Kludze: „A fundamental obligation of a chief is to maintain internal peace, domestic tranquillity and security. In this respect, he must maintain law and order through good governance.“ (Kludze 2000: 237) Eine Aussage eines Familienoberhauptes in Kpodzi bestätigt diesen Auszug: „I’m the community leader here. And if a stranger comes here, we have to be one.“ (22.08.2010). In diesem Kontext sei es die Verpflichtung des *Chiefs*, Individuen in Besitzstreitigkeiten zu verteidigen, unabhängig von der zunehmenden staatlichen Unterwanderung des Wohnheitsrechts.

“The chief must also protect his subjects in the enjoyment of their property and property rights. Again, the laws of the modern state have largely superseded the customary law in this regard and minimised the role of the chief. However, the vestiges remain. If a subject has a land dispute, for instance, with a subject of another chief, the chief must give support, at least moral support, to his own subject.” (ebd.: 238)

Der *Divisional Chief* von Fievie-Dugame verdeutlicht seine Position zur Landvergabe und etwaige Rückflüsse anhand der Beispiele des *Comboni Hospitals* und New Bakpas. In

beiden Fällen wurde Land von der Fievie Traditional Area – gratis – weitergegeben, in beiden Fällen erhält die Gemeinschaft unterschiedliche Formen von Rückflüssen, das auf einem so genannten *Peppercorn Agreement* beruhe:

“At times, as we gave the land to Comboni, there is a hospital there, we gave that land to the Italians for the hospital which they’re using for school and hospital. We have not charged anything, but I made my people understand that once I’m working with lands, there is the need to document certain things like every year we have something in law, property law that is known as peppercorn agreement. Every year you should ... at least a sign of appreciation that these people have given us this, so take this. We are not demanding money, like there is a town beyond the soccer academy known as Bakpa, we gave the land to them and every year for people to know that that land belongs to us, we collect one goat and an amount of - I would say - 100 Ghana Cedis as a sign that that land is ours. That is the thing.“ (Int. Fievie DC, 10.08.2010)

Zips weist darauf hin, dass eine eurozentristische Sichtweise von Recht dazu führt, lokales traditionelles Recht zu verkennen, und man so drohe in koloniale Muster zurückzufallen: “Die eurozentristische Sozialisation sorgt (...) unhinterfragt dafür, daß afrikanische Rechtsvorstellungen a priori, mit den eingeübten kolonialen Kategorien, die Existenz(berechtigung) abgesprochen wird.“ (2002: 92) Genuin afrikanische Praktiken (vgl. ebd.: 93) werden hierbei ignoriert, und durch gewohntes Verständnis von Recht und Landvergabe ersetzt. Im geschilderten Fall nahm der *Divisional Chief* Fievie-Dugames eine gewisse Teilschuld auf sich, indem er am Beispiel von New Bakpa und *Red Bull* verdeutlichte, dass der eigene traditionelle Standpunkt wohl zu wenig verdeutlicht wurde:

“1963. They [New Bakpa] were formally staying at an island. (...) We gave them the land. We are living peacefully. Every year, they come to fulfil that agreement. The soccer academy, they must also be doing something. But I blame ourselves. They are new here, we have to tell them the rules, the norms of governing the land. ‘If you give land to somebody, this is what you have to do.’ (...) We need a compromise like: Every year, you’re doing this for us or provide us with water.“ (Int. Fievie DC, 10.08.2010)

Sogakopes Bürgermeisterin sieht eine hegemoniale Differenzierung zwischen der Akademie und dem Umfeld und fürchtet, dass die lokale Bevölkerung von der Akademieleitung nicht wahrgenommen werde. “When you go to them, they don’t know you. It looks like they are masters over us. They don’t recognize the people they have come to settle with.“ (Int. Sogakope AW, 09.08.2010) Von Seiten Fievie-Dugames, Kpodzis und Adidokpoes sah man dem Umstand, dass man mit dem derzeitigen Management nicht zufrieden sei, gelassener entgegen, nicht ohne Hoffnung auf eine zukünftige Verbesserung. Anders sah dies das

Member of Parliament, indem darauf hingewiesen wurde, dass man anfänglich keine Notwendigkeit sah, eine Übereinkunft mit *Red Bull* ob etwaiger Rückflüsse zu schließen, sich in Zukunft aber eine neue Strategie von Seiten der umliegenden Bevölkerung ob der Anwesenheit der Akademie entwickeln könnte:

“So with that assumption, nobody bothered to say ‘let’s have something have on paper before you site anything’. Ok? So well, if now the community members decide, I’m not a lawyer, but probably we will get there very soon, the final decision, how our elders want to be decisions taken. I am not able to say anything now.” (16.08.2010)

6.6. ANSEHEN UND PERZEPTION IN DER UMLIEGENDEN BEVÖLKERUNG

In der allgemeinen Perzeption der umliegenden Bevölkerung wird die Akademie gemeinhin als „ihre“ Akademie angesehen. In Sogakope – vor allem von Seiten der Jugendlichen – wird sie zumeist als ein Team von Sogakope gesehen. Ein Vertreter der lokalen *Human Rights* Organisation erzählt, dass man plane, eine Fangemeinschaft zu gründen. „The Sogakope community is really behind. We are even planning for a soccer supporter’s association or supporters union. When there are football matches, we follow them up to share the match and to help them to perform well.” (27.08.2010) Auch die Leute aus Fievie-Dugame und Umgebung sehen die Akademie – wie auch im Rahmen von zahlreichen informellen Gesprächen zu hören war – als die ihrige an: „The academy is on our land, so it is for all of us.” (Int. Fievie DC, 10.08.2010)

Grundlegend ist man – in allen untersuchten Orten – von Seiten der Bevölkerung und den lokalen Autoritäten froh über die Anwesenheit von *Red Bull*. Sogakopes Bürgermeisterin: „We are happy that we’ve got such an Academy because it projects the interests of the people. Also it socializes. What I mean is they organize football matches. We go there, relax and then feel comfortable. So in general it is ok. We appreciate it.” (09.08.2010) Auch die *Elders* aus Adidokpoe begrüßen die Anwesenheit der Akademie: „They like it that Red Bull is here. Because it is the best Academy in Ghana.” (28.08.2010) Ähnlich sieht dies eine Person aus Fievie-Dugame: “They are happy. Everybody, all of Fievie, they are happy.” (28.08.2010)

Diese übereinstimmende Freude hängt einerseits mit der Modernität der Einrichtung und mit dem zeitweiligen Unterhaltungswert derselben zusammen, andererseits mit dem Ruf bzw. der Bekanntheit, die diese der Region verschafft. Ein Lehrer aus Sogakope: „It projects the area, it gives an image that we have a soccer college.” (08.08.2010) Ein Familienoberhaupt aus Kpodzi: „Actually, Red Bull, as they came here, we were all happy about that. Because I can say for my people over there, since they came, we have not seen this before.” (21.08.2010) Ein weiteres Familienoberhaupt aus Kpodzi: „They have civilisation now and

after watching the match, people come.” (29.08.2010) Ähnlich sehen dies die *Elders* aus Adidokpoe. Der Übersetzer: „They say that it is good that Red Bull is here. So they have a kind of civilization. People from other places are coming. So they like it.” (28.08.2010) Der *Divisional Chief* von Fievie-Dugame erwähnte ebenso das Kommen von externen Leuten als positiv, sah diesen Umstand zudem als Möglichkeit zum aufmerksam machen auf eigene Probleme an:

„Right now I'm happy with the Soccer Academy, because people are driving ... from Accra ... at times, Hearts of Oak, they come here on visit, it is a good sign that people from outside the community are also visiting us to see our problems. So gradually, if people are coming, like you are here now, what do we do? We all share ideas, let's do this, let's do that.” (Int. Fievie DC, 10.08.2010)

Neben der beeindruckenden Infrastruktur und der Bekanntheit, die diese der Region verschafft, wurde auch die hervorzuhebende Kombination von fußballerischer und schulischer Ausbildung als positives Merkmal genannt. Die Freude über die Anwesenheit *Red Bulls* hängt vor allem auch mit bestimmten Hoffnungen und Interessen an der Akademie zusammen, die bisher noch nicht bzw. (in der Wahrnehmung der Bevölkerung) keineswegs erfüllt wurden. Das *Member of Parliament*: „The academy is liked by all. (...) Everybody must support their presence here. So you will not get anybody who is saying that he hates the academy.” (16.08.2010) Ähnlich sieht dies der *Paramount Chief* von New Bakpa, wenngleich er konkret auf die erwartete Aufnahme von lokalen Spielern aufmerksam macht:

„Well, all of us, we are happy that Red Bull is here. Very, very happy. Because our thinking is that they will train our future boys to become something to merit, so that Bakpa, Fievie, Tongu or any other village know: this boy is from Tongu, this boy is from Fievie, this one is from Bakpa. (...) So our name will be also going as others are going. So it is very good. (...) Not we alone, not Togbe alone, but all the people.” (21.08.2010)

Aus den unerfüllten Erwartungen und Hoffnungen entspringt auch die gemeinhin vertretene Meinung, dass *Red Bull* als Unternehmen bzw. die Akademie als Einrichtung sowie die österreichische Leitung des Konzerns – der Name Mateschitz wurde auf lokaler Ebene des Öfteren genannt – zwar gut für die Region seien, das derzeitige Management der Akademie aber zu wünschen übrig ließe bzw. ausgetauscht werden müsse. Ähnliches ist auch in der eingangs erwähnten Petition zu lesen. Einige Male war von Gerüchten zu hören, wonach das Verhältnis zwischen dem europäischen Leitungspersonal und den ghanaischen ArbeiterInnen getrübt sei, lokale ArbeiterInnen ohne Grund gekündigt werden würden und das europäische Management in die eigene Tasche kassiere. Vor allem aber liegt die

Unzufriedenheit unter der Bevölkerung, sowohl in Adidokpoe, New Bakpa, Fievie-Dugame, und Sogakope (weniger bis gar nicht in Kpodzi) an der empfundenen ‚fehlenden‘ sozialen Verantwortung von Seiten der Akademie gegenüber ihrem Umfeld.

Eine ghanaische Angestellte der Akademie beschreibt das Verhältnis zur umliegenden Bevölkerung in kurzen Worten. „They are not in good terms, and they can never be in good terms.“ (Int. RB Staff, 24.08.2010 I) In Folge dieser Aussage wurde einerseits die Unzufriedenheit der lokalen ArbeiterInnen in der Akademie, die sich auf ihre Angehörigen überträgt, und andererseits der fehlende Austausch mit dem Umfeld angesprochen. Eine weitere Angestellte, die im Namen *Red Bulls* eine Erhebung zur Zufriedenheit mit der Akademie in Fievie-Dugame durchführte, fasst die konträren Perzeptionen zusammen: “They have that happiness, they have the joy that it is on their land. It means that there is something for them. It is a village, they don’t have anything, so this is most of the response I got. (...) And they are happy to have a sort of entertainment, but you could see the other issues on the ground.” (Int. RB Staff, 23.08.2010 III) In Folge des abschließenden Nebensatzes sprach sie einige Punkte an, die auch ich von Seiten des Umfeldes wahrgenommen habe, und in den Weiteren Kapiteln angeführt sein werden. Ein Umstand aus ihrer Erhebung – sie interviewte etwa 70 Personen –, der mir bei meiner Erhebung nicht auffiel, ist ihre Erkenntnis, dass in Fievie-Dugame zwei Standpunkte zur Akademie vorherrschen würden: “I realized that it looks like there are two families apart. Because one side is not in agreement, the one is in agreement. (...) I could not believe it.” (ebd.) Schließlich führte sie die unzufriedenen Stimmen auf ungeklärte Landverhältnisse zurück, und auf die Annahme von Teilen der Einwohner Fievie-Dugames, zu viel von der Akademie fordern zu können. “What they know is that this is my fish, so if you want to take a bite, I can give you, but this doesn’t mean that you can take the whole plate.” (ebd.)

Ruft man sich die Ausführungen von Rouveroy van Nieuwaal (1998/ 1999) bzw. Kludze (2000) in Erinnerung, erscheint es interessant, dass die Akademie in keinem Fall als Gefährdung für lokale Tradition oder Identität wahrgenommen wurde, ganz im Gegenteil dazu begrüßt wurde, dass die Akademie an diesem Ort sei, und so mehr Öffentlichkeit, Aufmerksamkeit und Entwicklungspotenzial für die Region zu erreichen ist.

Fürst erwähnte im Rahmen des Konzeptes regionaler Governance, dass eine gemeinsame Identifikation eine Grundvoraussetzung für gemeinsame Entwicklungsmaßnahmen sei (vgl. 2004). Zumindest von Seiten der lokalen Bevölkerung wird die Akademie als ‚zu ihnen, zu ihrer Region gehörig‘ wahrgenommen. Der volle Name der Akademie allerdings, *Red Bull Soccer Academy West Africa Ltd.* steht für eine breitere Ausrichtung. Auch der gängigere und häufiger benutzte Name der Akademie, *Red Bull Ghana*, der auch im Vereinswappen angeführt ist, zeugt von wenig Identifikation mit der unmittelbar umliegenden Bevölkerung.

Auch die Herkunft der Spieler – zur Zeit meines Aufenthaltes war nur einer von etwa 60 Spielern aus South Tongu – spricht nicht für eine direkte regionale Identifikation.

6.7. SOCIAL RESPONSIBILITY UND LOCAL DEVELOPMENT

Wie bereits in den Kapiteln 6.1.1. und 6.5.1. erwähnt, sind die soziale Entwicklung und der sozio-ökonomische Fortschritt der Gemeinschaft als zentrale Aufgaben eines *Chiefs* zu sehen, egal ob es sich um ein *Chieftdom*, um eine *Division* oder um ein *Hamlet* handelt. Ray (2003) sieht hier vor allem Potenziale für *Local Governance*, indem sich traditionelle Autoritäten im Austausch mit weiteren AkteurInnen der Region auf bestimmte Entwicklungsaktivitäten fokussieren, darunter „the environment (...), health (...), social practice (...), gender (...), fund-raising for education, health and other development projects.“ (2003: 115) Ubink (vgl. 2003) erkannte im Rahmen ihrer Erhebung um Kumasi, dass *Chiefs* hierfür oftmals auf Rückflüsse aus Landvergaben an externe Investoren zurückgreifen.

Auch in den der Akademie umliegenden Dörfern war man sich einig, dass *Red Bull* der Bevölkerung Rückflüsse zukommen lassen müsse. (vgl. Int. New Bakpa PC, 21.08.2010; vgl. Int. Adidokpoe Stoolfather, 28.08.2010; vgl. Int. Adidokpoe Elders, 28.08.2010; vgl. Int. Fievie DC, 10.08.2010) Aus einem einfachen Grund: „We know that it is our school.“ (Int. Kpodzi Head, 22.08.2010) Die Forderungen bzw. die Erwartungen, die man an die Akademie hat, waren stets verbunden mit den jeweiligen Bedürfnissen der Gemeinschaft, wie auch eine Bitte des *Paramount Chiefs* New Bakpas verdeutlicht: „There are so many problems. (...) So this would be my interest that you go around the other villages, to see them, their condition, they are just a stone throw from here.“ (21.08.2010)

Der *Divisional Chief* von Fievie-Dugame sieht eine direkte Verbindung zwischen der Entgegennahme von Land und der Verpflichtung zu (materieller) sozialer Verantwortung: „Honestly, we gave them the land. And the social responsibility I would say is null.“ (10.08.2010) Der *Chief* sieht sich als rechtmäßiger Vertreter seiner Gemeinschaft und als Sprachrohr derselben, und weist darauf hin, dass Fievie-Dugame gemeinnützige Aktionen von Seiten der Akademie erwarte: „They’re all expecting Red Bull to do something for the community. That is the cry of the people. So being the mouth of the people of the community, that is why I’m saying this.“ (ebd.) Ähnlich wie bei den in Kapitel 6.5.2. angeführten Beispielen des *Comboni Hospitals* und New Bakpas, sei es auch für *Red Bull* eine Verpflichtung, Dankbarkeit und Respekt in materieller Form zu zeigen: “So they must also come out with something. (...) The ‘thank you’ must be in the form of something. People must see it.“ (ebd.) Auch die traditionellen Vertreter der anderen angrenzenden Ortschaften erwarteten eine materielle Geste von Seiten der Akademie. So auch der *Paramount Chief* New Bakpas, dessen *Chieftaincy* zwar auf dem Land der Fievie Traditional Area liegt, jedoch ein eigenes, separates *Paramount Chieftaincy* darstellt.

“No boundary can separate Fievie from Bakpa. This is just a political boundary. South - North. But we are all one. We have plenty paramount chiefs here. One of Bakpa and one from Fievie. So if anything go to here, it will give an interest that people from my area (...) also have to benefit, because we are along the college” (21.08.2010)

Aufgrund der Tatsache, dass die Akademie innerhalb der Fievie Traditional Area liegt, New Bakpa aber nicht zu derselben zugehörig ist, darf der Anspruch auf Teilhabe in Frage gestellt werden, zumal in Hinblick auf regionale als auch lokale Governance New Bakpa weder nach ‚traditioneller‘, noch nach ‚moderner‘ Verwaltung als Teil von Fievie State oder South Tongu zu sehen ist. Andererseits kann das Streben nach Einbindung auch als Form eines adaptierten Habitus (vgl. Bourdieu/ Wacquant 1992) gesehen werden, der nach ökonomischem (materiellem Nutzen), aber auch sozialem (Kontakte zur Akademie) und symbolischem Kapital (Legitimation von Autorität) strebt (vgl. Bourdieu 1983).

Wie bereits weiter oben erwähnt, ist es eine zentrale Aufgabe von lokalen Autoritäten, von traditionellen als auch von staatlichen, für die Entwicklung der Region/ des Distriktes/ der Traditional Area zu sorgen. In diesem Kontext – und auch im Streben nach Kapital in bourdieuschem Sinne – können die erwähnten Positionen gesehen werden. „Every chief must encourage and facilitate the expansion of his town or village.“ (Kludze 2000: 251) Damit sind auch finanzielle Einkünfte und externe Investments gemeint, wie auch von Reddy im Zusammenhang mit lokaler Governance zu lesen ist:

“[An] aspect that has to be addressed is financial considerations and, more importantly, the capacity to create revenue. (...) The key questions that have to be addressed include, inter alia, how to establish and sustain local structures of representation and accountability; (...) and what strategies are in place to facilitate rural development and poverty alleviation.” (Reddy 2003: viif)

Selbige Absicht ist auch dem *District Assembly* von South Tongu zu unterstellen, das, wie bereits in Kapitel 6.1.1. erwähnt, auf dessen Website schreibt, dass man für den Distrikt sicher stellen müsse, dass alle Stakeholder der Region gleichermaßen in den Entwicklungsprozess des Distriktes involviert sein müssten. (vgl. ghanadistricts.com, 2010) An dieser Stelle ist anzumerken, dass nicht *per se* davon ausgegangen werden kann, dass Vordergründiges Interesse der Entwicklung der Region gilt, wenngleich das *Member of Parliament* in einer Interviewpassage darauf hinweist: “Over here, we always look at the social importance of siting industries to this part of the world. It forms an aspect. (...) We want it very good for everybody to stay and do his work. And that is what we have been advertising ourselves all about.” (16.08.2010) Im Weiteren Interviewverlauf wurde aber

erwähnt, dass die Bringschuld des potenziellen Investors ausbleibe: „So all that I’m saying is that they are not leaving up to their social responsibility. We had confidence, we all supported. It was joy on the part of everybody.“ (ebd.) Die *Bürgermeisterin* Sogakopes erwähnt als Folge – und hier ist vor allem ihre politische Funktion und Position zu bedenken – zunehmenden Druck von Seiten der Bevölkerung auf das *District Assembly*: “We, the leaders, or let me say the people in the governance, local governance, are really suffering. Our people come to us questioning, they continue asking questions upon questions.” (Int. Sogakope AW, 09.08.2010)

Ein Leitungspersonal der Akademie weist in diesem Kontext auf eine falsche Erwartungshaltung hin, die von der Lokalpolitik South Tongus gegenüber der Bevölkerung geschürt wurde: „Man darf nicht vergessen, dass die Erwartungshaltung, die [ein Assembly-Mitglied] ihnen gegeben hat, eine völlig falsche war.“ (Int. RB Mgmt, 17.08.2011) Von der interviewten Leitungsperson wurde erwähnt, dass es bei der Verbreitung von möglichen Investments von Seiten der Akademie gegenüber der Bevölkerung um Wählerstimmen gegangen sei. Von Seiten der Akademie vertritt man den Standpunkt, dass man gegenüber der angrenzenden Bevölkerung durchaus soziale Beiträge leiste, unter anderem: der Kauf von Kühen, die um die Akademie weiden; die Anstellung von lokalen ArbeiterInnen; der dadurch verbundene Einzug eines Leistungsgedankens in die Region; die Einrichtung einer Wasserleitung an der Außenseite der Akademie; oder die Unterstützung des lokalen Fußballteams. (vgl. ebd.)

Abschließend ist zu erwähnen, dass während der Interviews in den jeweiligen Ortschaften und in Folge der Analyse derselben auffallend war, dass die zentralen traditionellen Autoritäten als auch die ‚restliche Bevölkerung‘ sehr ähnliche bis deckungsgleiche Erwartungen und Forderungen gegenüber der Akademie hatten. Wie in den weiteren Kapiteln näher ausgeführt werden wird, geht es dabei hauptsächlich um die Aufnahme von lokalen Jugendlichen, um den Zugang zu filtriertem Wasser und um die Verbesserung der Straßen. In diesem Zusammenhang ist auf eine Passage von Zips hinzuweisen, die im Kontext der untersuchten Ortschaften auf einen gemeinsamen Habitus hindeuten: „Praktiken von Mitgliedern einer Gruppe oder Klasse sind regelmäßig besser aufeinander abgestimmt, als es die Handelnden selbst wissen.“ (2002: 164) Während auch bei Fürst (2004) im Rahmen regionaler Governance auf das Potenzial der Formung einer Zivilgesellschaft mit gemeinsamer Zielrichtung hingewiesen wird, lassen sich auch nach Bourdieu gemeinsame Praxis und Habitus einer Gruppe mit derselben Zielrichtung ausmachen: „Ihre Wirkungsweise besteht in der Ausbildung von gruppenspezifischen Handlungsstrategien.“

Dadurch versuchen die Akteure die Ziele zu erreichen, die im strategischen Interesse ihrer Bezugsgruppe liegen, ohne sich dessen bewusst zu sein.“ (Zips 2002: 264)

Wie bereits in Kapitel 6.3.1. ausgeführt, ist Habitus der Ausdruck einer individuellen Geschichte. Viele individuelle Geschichten wiederum formen ein soziales Feld. Dem zufolge ist davon auszugehen, dass sich um die Akademie ein soziales Feld formte, das gemeinsame Ziele und gemeinsame Interessen an diversen Kapitalformen teilt. Innerhalb des Feldes wiederum ist zwischen traditionellen Autoritäten (*Chiefs*), staatlichen Autoritäten (*District Assembly*) und der Bevölkerung zu unterscheiden. Während Autoritäten zur Legitimation ihrer Souveränität gemeinhin nach der Sicherung und Ausweitung ihres sozialen und symbolischen Kapitals streben, kann angenommen werden, dass unter der restlichen Bevölkerung (gegenüber der Akademie) andere Kapitalformen stärker wiegen. Etwa ökonomisches Kapital, zum Teil auch soziales und kulturelles Kapital (Bildung), das wiederum in ersteres umgewandelt werden kann – etwa durch Kontakte zur Akademie oder durch die Aufnahme der eigenen Kinder.

6.7.1. Interesse I: Aufnahme von lokalen Spielern

Im Rahmen der Interviews in den umliegenden Ortschaften, aber auch in Sogakope, wurde, unter den primären Erwartungen bzw. Interessen von Seiten der Autoritäten, die Forderung der Aufnahme lokaler Spieler am häufigsten erwähnt. Es war primäres Anliegen der Autoritäten Adidokpoes, New Bakpas, Fievie-Dugames und Sogakopes. Dies liegt einerseits an der verzerrten Erwartungshaltung, die sich im Distrikt breit machte, andererseits an dem Umstand, wie auch Kludze beschreibt, dass sich *Chiefs* um die Ausbildung der Jugendlichen kümmern müssen, und dafür zu sorgen haben, entsprechende Infrastruktur zu gewährleisten. „One of the modern responsibilities of the chief is to establish schools, at least primary schools, for the community.“ (Kludze 2000: 252) Fievie-Dugame hat zwar eine *Junior High School*, die Akademie bietet aber auch eine *Senior High School* und eine kompetente fußballerische Ausbildung. Der frühere – in Aduator aufgewachsene – Schuldirektor der Akademie fasst die anfängliche Wahrnehmung und Erwartungshaltung der lokalen Bevölkerung zusammen:

“They were complaining. Let us also be part of the competition. Let us compete for the places. But that also brought a lot of agitation among so many people. (...) And they kept asking me: ‘What is happening? When is it going to be time for recruitment?’ We don’t know. By that time we realized that other people from other parts of the country are all over the place. Some even said that at least once a month or once every three months, they could do a special recruitment exercise for the communities around, and then if they qualify, that they take them. They were not asking for special favours. But they should be given the opportunity. But they were not getting the opportunity.” (18.08.2010)

In der Akademie wurde in Folge ein *Open Justify* eingeführt, das einmal im Monat stattfand, und an dem Jugendliche aus ganz Ghana, so auch die lokalen Jugendlichen kommen und vorspielen konnten. Für die lokale Jugend blieb diese Möglichkeit – abgesehen von einem aufgenommenen Torhüter – ergebnislos. Zum Unverständnis und Unmut der lokalen InteressensvertreterInnen, darunter *Chiefs*, Dorfälteste, Lokalpolitiker, Journalisten und Vertreter von lokalen Fußballvereinen. Der Sportjournalist: “The district people are not benefiting from the academy. You see? They even have some players from Nigeria, Burkina Faso and then other regions of the country. What about the people here? They don’t get any profit.” (Int. Sogakope Radio, 09.08.2010 II) Der Trainer der *Bebeto Academy* ist überzeugt, dass auch Spieler aus der Region gut genug für eine Aufnahme in die Akademie wären. „Absolutely. Yeah. [But] they don’t have that chance to stay there and train. (...) If we know that this guy has talent and give him the chance to train over there, only one month, he will perform.” (09.08.2010) Die Vorstellung, dass die lokalen Spieler gut genug seien, ist weit verbreitet. Etwa in Kpodzi: “We don’t understand why they don’t employ our children here. All children here, some of our children, they know how to play very well. But they refused to employ them.” (Int. Kpodzi Head, 22.08.2010) In New Bakpa ist man ebenso der Überzeugung, dass Jugendliche vor Ort genügend Talent hätten. Zudem sähe man bereits einige Auswirkungen der Akademie auf die Gegend: Kinder und Jugendliche, die ständig auf den Straßen spielen; Kinder und Jugendliche, die nicht mehr Barfuss, sondern mit Fußballschuhen spielen möchten; Kinder und Jugendliche, die von Trainern der Akademie trainiert werden möchten. (21.08.2010) Letzterer Gedanke wurde von mehreren Personen angeführt. Dass Trainer der Akademie zu den umliegenden Vereinen kommen sollen, ihre Trainingsmethoden zeigen, damit deren Spieler eines Tages gut genug für die Akademie seien. Eine Leitungsperson der Akademie zur Herkunft der Spieler und dem Potenzial der Volta Region:

„Wir haben hauptsächlich die Kumasi- und Accra-Region. Volta-Region ist eigentlich ein totes Gebiet. Und dann noch Tamale, da kommen größere Spieler her, in der Voltaregion hast Du ja lauter Zwergsteirer. Dann Richtung Ivory Coast gibt es noch ... das ist eine Fußballregion. Das ist wie Kitzbühel, da findest Du keine Fußballer, aber gute Schifahrer. In Kumasi findest Du gute Fußballer, in der Volta Region gute... Fischer. Krass gesagt. Da gibt es halt auch einen Background.“ (Int. RB Mgmt, 17.08.2010 I)

Der Wille zur Suche nach ausreichend talentierten Spielern aus der Region ist der Leitung *Red Bull Ghanas* nicht abzusprechen. So gab es in der Akademie ehemals zwei Torleute aus der Region. Einer musste die Akademie im Frühjahr 2010 verlassen, ein anderer aufgrund fehlender Perspektiven im Sommer 2012. Vor allem im Zuge der Entlassung des ersten Spielers, der von der *Bebeto Academy* kam, traf man bei Teilen der Bevölkerung auf

Unverständnis. Von vier verschiedenen, allerdings einander gut bekannten Personen kam derselbe Vorwurf: „What pains me most is the pupils. (...). In the case of [the goalkeeper], he received an award [by Red Bull]. Every month, there is a best player. He received this award and the next month they said that he is not performing well. So how can you say that?“ (Int. Sogakope, 21.08.2010)

Eine Aussage des *Members of Parliament* lässt vermuten, dass von Seiten der Lokalregierung gewisse Vereinbarungen mit der *Soccer School of Lavanttal* getroffen wurden, diese auch gegenüber der Bevölkerung kommuniziert wurden, mit den ungleich größeren Ansprüchen von *Red Bull* aber nicht mehr zu vereinen waren:

“For me, the presence of the academy has never been beneficial to anybody. In fact, there were times, some parents thought, because of earlier what we told them, because of the Soccer School of Lanvanttal, we thought that whenever they are looking for students, they would give first priority to the people of the area.” (16.08.2010)

Demgegenüber steht das Ziel der Akademie, Spieler zu finden, die genügend Potenzial haben, nach Europa zu gehen, um für ein Team von *Red Bull* zu spielen. Aus der Region habe man hierfür noch keine ausreichend talentierten Jugendlichen entdeckt:

„Wir suchen (...) überdurchschnittlich talentierte Jugendliche. Da hat es bisher keinen einzigen gegeben. Das kann man sich auch nicht erwarten. Fieve hat 1000 Einwohner, Sogakope 5000, in Ghana alleine haben wir 20 Millionen Einwohner. Irgendjemand hat ihnen den Floh sicher ins Ohr gesetzt. Ich weiß nicht wieso, aber die falsche Erwartungshaltung ist sicher nicht von uns ausgegangen.“ (Int. RB Mgmt, 20.08.2010)

Vom Management wird vermutet bzw. ist man davon überzeugt, dass unter der vorigen Leitung (2007-2008) auch (lokale) Spieler in die Akademie aufgenommen wurden, die zwar nicht gut genug für dieselbe waren, aber aufgrund von politischem Druck Platz fanden:

„Ich kann nur ab 2009 reden, ich bin mir ganz, ganz sicher, dass der Vorgänger durch politischen Einfluss sehr viele Spieler in die Akademie gepusht hat, die aber komplett Fehl am Platz waren, von der Daseinsberechtigung und Perspektive her. Daseinsberechtigung als zukünftiger Spitzensportler.“ (ebd.)

Unabhängig von den Ansprüchen *Red Bulls* will man in den angrenzenden Ortschaften nicht von dem Ziel absehen, ausgewählten lokalen Spielern eine Aufnahme in die Akademie zu ermöglichen. Dem *Divisional Chief* Fieve-Dugames schwebt vor, dass es ein Abkommen brauche, wonach man eine Quote ausmachen könne, die jährlich ein bis zwei Spieler aus dem lokalen Fußballteam Zugang zur Akademie verschaffen würde.

“Our boys are also very good. (...) So I expect at least if there is any proper agreement, they have to pick one or two people from here to have their training. But because we have no good or proper agreement, this is not to happen. But we are going to call them and ask: ‘So what are we going to do? The place has been given to you. We are not charging anything. So what do you think is your responsibility?’” (09.08.2010)

6.7.2. Interesse II: Zugang zu Trinkwasser

Neben der Aufnahme lokaler Jugendlicher wurde als zweite Priorität das Bedürfnis nach Trinkwasser genannt. In den Haushalten Sogakopes ist Leitungswasser vorhanden. Auch in denen New Bakpas. Die Leute aus Kpodzi, Adidokpoe und Fievie-Dugame hingegen kommen – teilweise mit Leiterwagen und Kanistern – zur Akademie, um Trinkwasser zu holen. Bevor die Akademie erbaut wurde, war man auf unfiltriertes Wasser von der nahe gelegenen Volta angewiesen. Von dort hat auch die Akademie ihr Wasser. Mittels Pumpen, Wasserleitung und Aufbereitungsanlage ist in und vor der Akademie Trinkwasser verfügbar. Eine Leitungsperson erzählte, dass es in der Vergangenheit Probleme mit dem Wasserplatz vor der Akademie gegeben habe. Leute holten Wasser von der Akademie, um es andernorts zu verkaufen. „Wir hatten so viel Wasserverbrauch, dass die Pumpen kaputt wurden. Wir haben ein dreifaches Backup, und zwei Pumpen fielen aus. Also mussten wir für ein Monat mit einer Pumpe auskommen. Da sind LKWs gekommen, mit Tanks, und haben es sich aufgefüllt.“ (17.08.2010 I) Trotz des zugänglichen Trinkwassers erwarten sich Adidokpoe, Kpodzi und Fievie-Dugame eine eigene Wasserleitung zu deren Gemeinschaften.

In Adidokpoe, das direkt an der Volta gelegen ist, hatte man – nach Angaben der Dorfältesten – anfangs das Problem, dass das Abwasser der Akademie an die Stelle des Flusses gelassen wurde, an dem die DorfbewohnerInnen Wasser schöpften. Nach Intervention des *General Assembly's* und weiteren Personen sei dieses Problem behoben worden. Eine Erfahrung, die an eine von Kludze erwähnte Aufgabe eines *Chiefs* erinnert: „Where there is no running water supply, the chief must ensure that, on a regular basis, the source of water supply is kept clean and accessible.“ (Kludze 2000: 251) Die Leute aus Adidokpoe kämen für Trinkwasser zwar zur Akademie, trotzdem wolle man eine eigene Aufbereitungsanlage oder zumindest eine Wasserleitung bekommen.

In Kpodzi berichtete man, dass durch den Bau der Akademie die Abkürzung zur Volta, die man stets zur Wasserbeschaffung nahm, nicht mehr besteht. Durch den ungleich längeren Weg zum Fluss habe man Anrecht auf eine Leitung, so ein Familienoberhaupt aus Kpodzi³⁴.

³⁴ Nach Aussagen eines Familienoberhauptes aus Kpodzi könne man eine Wasserleitung – während Dürreperioden – vor allem auch für die Bewässerung von Land benutzen. „All area here, all the thing here is destroyed. So when we get .. we have places near the river, we have so many land there, so when we can get a pipe, oh.“ (22.08.2010)

(22.08.2010) Hierzu ein neuerlicher Verweis zu Kludze: „[The chief] must ensure that the footpaths leading to the source of water for the community are regularly kept clear and passable” (2000: 251) Nach Aussagen des Familienoberhauptes sei dieser Umstand der ursprüngliche Grund gewesen, dass eine Wasserleitung an die Außenseite der Akademie gelegt wurde. (22.08.2010) Eine Leitungsperson der Akademie berichtete, dass man nach einer schriftlichen Anfrage von Seiten Kpodzis bereits plane, eine Wasserpumpe samt Leitung und Aufbereitungsanlage zu spenden. Für die Wartung und die Wache, damit die Pumpe nicht gestohlen werde, müsse man selber sorgen. (vgl. 20.08.2010) Die Anschaffung sollte noch im Jahr 2010 passieren.

Nach Kludze müsse sich der *Paramount Chief* eines *Chieftaincies*, sofern mehrere Communities mit Wasser verbunden wollen würden, darum kümmern, dass der Zugang gerecht verteilt werde. „If the water source is shared with other communities, the chief must coordinate these matters with the other chiefs concerned.” (2000: 251f) Nachdem Kpodzi eine Wasserleitung erhalten wird, stellt sich die Frage, in wie weit dies auch für weitere Communities passieren könne.

Der *Divional Chief* von Fievie-Dugame hat ebenso Interesse daran, Trinkwasser mittels Wasserleitung von der Akademie für seine Gemeinschaft zu bekommen. “Water is life. So we expect them to give water to the community, but there is nothing like that. (...) We are drinking the same water like animals, cows and cattle are using.” (10.08.2010) Wenngleich er auf eine Leitung zu Fievie-Dugame hoffte, war er nicht sehr zuversichtlich: “So they can connect it to this town and the nearby surrounded villages. Because as I said: (...) Hygenically it’s not good to drink from the same water like the animals. So I feel they have a long way to go with the community.” (ebd.) Zu der Zeit, als ich mich zu Interviews in Fievie-Dugame aufhielt, traf ich auf einen ghanaischen Besucher, der davon berichtete, dass er über einen US-amerikanischen Investor plane, eine Wasseraufbereitungsanlage nach Fievie-Dugame zu bringen. Dieses Vorhaben sei jedoch finanziell zu unterstützen. Das Projekt lautete *Green Community Hub*, nachzulesen unter www.howglobal.org. Ob Fievie-Dugame mittlerweile über Trinkwasser verfügt, ist nicht bekannt.

6.7.3. Interesse III: Verbesserung der Straße

Nach Kludze hat sich ein *Chief* im Rahmen der stetigen Weiterentwicklung der Gemeinschaft – neben der Gewährleistung von gerechter Landverteilung, Grundschule und reibungslosem Wasserzugang – auch um infrastrukturelle Maßnahmen zu kümmern, darunter auch die Schaffung von Straßenverbindungen zu benachbarten Dörfern und Märkten: „It is the responsibility of the chief to order his subjects to clear and maintain access roads, even if not motorable, which connect his own town with other towns and villages, especially market towns and centers of commercial activity.” (2000: 252) Wie bereits in Kapitel 5.3.

beschrieben, führt von Sogakope eine Lehmstraße zur Akademie. Auf halbem Weg liegt Fievie-Dugame, ein Ortsteil links, der andere rechts der Straße. Kurz vor der Akademie zweigt sich die Straße links nach Adidokpoe und rechts nach Kpodzi und New Bakpa. Die Straße von Sogakope zur Akademie ist mit Motorrad und Auto befahrbar, wenngleich zum Teil Schlaglöcher ein Hindernis darstellen. Von Seiten mehrerer Ortschaften gab es – während der Interviews – den Wunsch an die Akademie, diese Straße zu erneuern. In Kpodzi sah man dies – nach dem Zugang zu Trinkwasser und der Aufnahme von Spielern – als dritte Priorität an. (vgl. Int. Kpodzi Head, 22.08.2010; vgl. Int. Kpodzi DC, 21.08.2010). Auch in New Bakpa würde man eine durchgängig befahrbare Straße nach Sogakope begrüßen. (vgl. Int. New Bakpa PC, 21.08.2010) In Fievie-Dugame gab es Beschwerden bezüglich der zur Akademie fahrenden Autos und Busse, die in der Trockensaison Staub aufwirbeln würden, und in der Regensaison tiefen Furchen hinterlassen.

In Sogakope weiß man um den Zustand der Straße und den Wunsch der umliegenden Gemeinschaften bescheid. Der lokale Sportreporter meint, dass sich die Leute (in Sogakope) hauptsächlich über die Nicht-Aufnahme der eigenen Jugend und über den Zustand der Straße beklagen: „So that two things is what the people mostly complain. So they are supposed to construct nice streets, and then secondly the people from the locality they are not getting the benefit.” (09.08.2010 II) Das *Member of Parliament* fügte hinzu, dass der aufgewirbelte Staub auch unverantwortlich gegenüber dem *Comboni Hospital* wäre, das kurz nach der Ausfahrt zur Akademie am Rande Sogakopes liegt. (vgl. 16.08.2010)

Im August 2010 hatte die ghanaische Regierung mit der Unterstützung von US-amerikanischen Geldern ein Projekt initiiert, das sich der Verbesserung der Straße annahm – *Millennium Development Authority (MIDA)*. Berichtet wurde, dass die neue Straße noch im selben Jahr fertig gestellt werden sollte.

6.7.4. Weitere Interessen

Neben den bereits genannten Forderungen, kamen von Seiten der Bevölkerung weitere Wünsche bzw. Vorstellungen, wie bzw. in welchen Punkten *Red Bull* den umliegenden Ortschaften entgegen kommen könnte. Ein Aspekt, der an gewissen Orten erwähnt wurde ist Elektrizität bzw. Licht. Während Fievie-Dugame und New Bakpa im öffentlichen und privaten Raum mit Strom versorgt sind, geht nach Adidokpoe und Kpodzi keine Leitung. Wenngleich sich ein Familienoberhaupt aus Kpodzi bereits mit dem Licht, das die Akademie nachts ausstrahle begnügte, wäre man in Fievie-Dugame und andernorts in Kpodzi über Elektrizität erfreut gewesen. (vgl. Int. Kpodzi Elders, 28.08.2010; vgl. Int. Fievie-Dugame DC, 10.08.2010) Im August 2010 gab es aber bereits ein Abkommen mit der Regierung, dass Kpodzi und Adidokpoe mit Elektrizität versorgt werden würden.

In New Bakpa fehle es zusätzlich an einem Krankenhaus, so der *Paramount Chief*. Zwar hätten Sogakope und somit auch Fievie-Dugame und die umliegenden Dörfer Anschluss an nahe gelegene Krankenhäuser, nicht aber New Bakpa. Seiner Meinung nach könne man New Bakpa dabei unterstützen, eine Krankenstation einzurichten, zudem dadurch auch die Spieler der Akademie – in dringenden Fällen – einen näheren Weg zu medizinischer Hilfe hätten. Eine Bitte des *Paramount Chiefs* an mich: „You can say something about it. And then people say oh, let’s go to Bakpa. That is what I ask for, the health facilities.“ (21.08.2010) Die wiederholte Bitte von Seiten des *Paramount Chiefs*, der Akademieleitung über meine Erkenntnisse in New Bakpa zu berichten, ist als Versuch zu werten, Kontakt mit derselben aufzunehmen, zumal man noch keinen Austausch mit derselben gehabt hätte, und befürchtet wurde, von der Akademie nicht wahrgenommen zu werden. “We are anxious that once the academy is here, the people of Fievie and Bakpa will join her. So that we all support them. But they didn’t make account of Bakpa.” (ebd.) Im Weiteren: “It is the first time with you. You are the only person we have seen before.” (ebd.)

Der *Head of Security* des *Fievie Traditional Councils* berichtete, dass man gegenüber der Akademie bereits kommuniziert hätte, dass man einen Trainer *Red Bulls* für die eigene Jugend brauche, damit diese besser vorbereitet auf eine etwaige Aufnahme in dieselbe seien. Zudem hätte er gerne Toiletten für die ZuschauerInnen gehabt, die bei Spielen außerhalb der Akademie am Zaun stehen.

6.7.5. Umgang mit lokalen Beschäftigten

In allen Orten, an denen Interviews geführt wurden, gab es Personen, die in der Akademie aktuell arbeiteten oder gearbeitet hatten. Während auf die Zufriedenheit und Arbeitsverhältnisse der lokalen Angestellten und ArbeiterInnen im Folgekapitel eingegangen wird, sollen an dieser Stelle Einstellungen und Erfahrungen von ehemaligen ArbeiterInnen bzw. Ansichten und Einschätzungen von außenstehenden Personen, darunter lokale Autoritäten und VertreterInnen von Institutionen dargestellt werden. Nach Kludze gilt auch in diesem Feld für *Chiefs*: „In this, as in others, the primary role of the chief is to order the residents to offer labour.“ (2000: 252)

Grundsätzlich, so wurde von mehreren Seiten berichtet, und auch auf der Website des Distriktes angeführt (siehe Abschnitt V), gäbe es in South Tongu wenige Arbeitsmöglichkeiten. Eine Mehrzahl der Personen ist in den Bereichen Ackerbau, Fischfang und Marktverkauf tätig. Viele Leute emigrieren, um an Arbeit zu gelangen – in größere Städte der Volta Region oder etwa nach Tema und Accra. Ein Familienoberhaupt aus Kpodzi bestätigte dies: „There is no work here. Farming is our work. (...) But as rain is not falling, we are suffering so much. Nobody is here that can say that everything is ok. Nobody.“

(22.08.2010) Demnach sei man froh, dass man eine Arbeitsplatz schaffende Einrichtung vor Ort habe. Nicht so in New Bakpa, wo man berichtete, dass nur eine Person aus dem Ort in der Akademie arbeiten würde: „There is only one person from here. In addition, they are not treating him very well.“ (21.08.2010) Mit ‚schlechter Behandlung‘ meinte der *Paramount Chief* das niedrige Einkommen des angesprochenen Arbeiters, der beim Interview anwesend war. Dieser selbst gab an, dass er in ehemaligen Berufen desselben Arbeitsfeldes, etwa in Accra, mehr verdient hätte. (vgl. Int. RB Staff, 21.08.2010) Drei von fünf weiteren ehemaligen ArbeiterInnen erwähnten ebenso, dass das Einkommen nicht genug gewesen sei. (vgl. Int. 21.08.2010; 22.08.2010; 29.08.2010) Mehr zum Einkommen siehe im Folgekapitel.

An allen weiteren Orten bemängelte man die hohe Rate an Kündigungen, die – nach der Meinung der interviewten Personen – vordergründig mit der Installierung eines neuen *Maintenance Officers* an der Akademie verbunden gewesen sei. Dieser wurde Anfang 2010 eingestellt, und war – angeblich – ausschlaggebend für zahlreiche Kündigungen. Eine ehemalige ArbeiterIn war überzeugt von dem Umstand, dass besagte Person nur eingestellt wurde, um die bisher Beschäftigten zu kündigen. „The main purpose why he came to that place is because he wanted to sack the old people and take new people. He was not the one who liked employers over there.“ (22.08.2010) Der *Divisional Chief* von Adutor äußerte sich ähnlich drastisch: “Our people too, they want to enjoy the academy. All of our natives, they sacked them.” (16.08.2010) Ein Einwohner Fievie-Dugames ist derselben Ansicht: “I know, what we hear from our elders, that land over there was given them for free. Simply because our children get work over there. But none of them are there. They sack all of them. This is not good.” (16.08.2010) Ein ehemaliger – in der schulischen Leitung – Angestellter und Vertrauter des *Chiefs* aus Adutor sei ebenso von der Akademie gekündigt worden. Zu dessen Unverständnis, zumal er seiner Ansicht nach im Dienste der Bevölkerung arbeitete und auch deren Interessen vertrat:

“By then I decided that I wouldn’t step any foot on Red Bull Soccer Academy, because I don’t know what I’ve done to the company. My intention was to work together, so that the community we will also get something out of it. That the community will benefit. And not only the community, but the whole country.” (Int. RB Former Worker, 18.08.2010)

Ein Vertreter des lokalen (South Tongu-) Büros der *Commsission on Human Rights*³⁵ gab an, dass es gegen die Akademie bisher drei Beschwerden wegen Kündigungen gab. Alle drei wurden bearbeitet. Größere Missstände hätte es zur Zeit des ersten *General Managers*: gegeben „[His] administration was characterized with a lot of human right abuses.“ (Int. Sogakope CHR, 27.08.2010) Zum einen ging es um einen temporären Arbeiter, der für seine

³⁵ Die *National Commission on Human Rights* wurde in Folge der Verfassung von 1992 gegründet. Ihr zentraler Sitz ist in Accra, weitere Büros sind in den jeweiligen Regionen.

Tätigkeiten nicht entlohnt worden wäre, zum anderen um einen Spieler, der auf nicht legalem Wege gekündigt worden sei. „Unlawful human rights abuses intimidation and unlawful termination of appointment.” (ebd.) Der erste Fall konnte gelöst werden, der zweite wurde in die Zentrale nach Accra geschickt. Über den Ausgang wusste man nicht Bescheid. Nach Berichten des Interviewpartners habe man in der Zeit des ersten Managements die Akademie besuchen wollen, um die ArbeiterInnen und Angestellten über ihre Rechte aufzuklären. Dies sei von Seiten *Red Bulls* abgelehnt worden: “We were told not to go there. We have to go there and educate people on this and give them a copy. But we were told not to go there.” (ebd.) Durch das aktuelle Management habe sich die Situation verbessert: “But the current administration I’m talking of, they have only brought one complain against them here. Also an unlawful termination of appointment.” (ebd.) Bei dieser handelte es sich um die Nicht-Einhaltung der Kündigungsfrist. “So according to the labour laws of Ghana, whenever you terminate somebody’s appointment, you must first give a notice of one month for the person for start looking for another place, then the month he works, you pay him, but they have refused to pay.” (ebd.) Der Vorfall konnte einvernehmlich geregelt werden. “The current administration, for me, there have not been any official complaints about abuse of people’s rights, any intimidation, as it was brought against [the former General Manager]. So currently, apart from the employment differences (...), I think they are doing well.” (ebd.)

Eine Leitungsperson der Akademie erwähnte, dass man nach wie vor in erster Linie lokale ArbeiterInnen und Angestellte einstellen wolle, man sich aber erst einmal von Fehlern des ersten Managements distanzieren müsse:

„Wir bringen ein Geld in die Region, und versuchen mit den Leuten aus der Region hauptsächlich zu arbeiten. Jetzt wo wir wieder eigenständig sind, und die Positionen nicht aufgrund des Einflusses von Politikern vergeben werden, sondern aufgrund von Tüchtigkeit und Können, haben wir es geschafft, eine gute Belegschaft zu haben.“
(17.08.2010 I)

Auch in Hinsicht auf das Einkommen gab es – eigenen Recherchen und Befragungen zufolge – eine Verbesserung. Die interviewte Leistungsperson meinte, dass man mit Lohnerhöhungen auch die Leistung steigern wolle:

„Mein Vorschlag war, dass wir auch von den Gehältern her schauen, dass die Leute längerfristig hier bleiben, und wissen, dass Red Bull keine kurzfristige Geschichte ist. Sondern dass sie wissen, dass ihre Familien abgesichert sind, dass sie ein gutes Auskommen haben. Sie sind vielleicht sogar etwas besser gestellt als die anderen Leute,

aufgrund des Leistungsgedanken. Dieser Leistungsgedanke ist vielleicht auch etwas - im positiven Sinn - etwas, das wir in die Region hereinbringen.“ (ebd.)

Kapitel 6.7.1 bis 6.7.5. subsumierend lässt sich analysieren, dass die Interessen und Forderungen an die Akademie – von der lokalen Bevölkerung als verpflichtende *Social Responsibility* gesehen – mit mehreren Aspekten zusammenhängen: einerseits mit dem Umstand, dass das Grundstück per Schenkungsvertrag an die *Soccer School of Lavanttal* und von dieser an *Red Bull* weitergegeben wurde, wodurch – nach traditionellem Recht – einerseits verschiedene Verpflichtungen entstehen, andererseits zusätzliche Interessen durch die größere finanzielle Potenz *Red Bulls* im Vergleich zu dessen Vorgänger aufkommen. Nebenbei dürfte nicht restlos geklärt sein, wer die direkt Profitierenden des Akademielandes sein sollen/ sein dürfen bzw. in wie fern moderne Formen von Verwaltung traditionellen Praktiken im Wege stehen. (vgl. Ray 1998) Zudem bestand für die traditionelle Verwaltung die Herausforderung des Adaptierens an bisher ungewohnte internationale AkteurInnen (vgl. „mutational work“ bei Rijk/ Rouveroy 1999). Ein weiterer entscheidender Aspekt liegt in der Aufgabe von *Chiefs*, sich der Entwicklung und dem Fortschritt der eigenen Gemeinschaft zu kümmern. (vgl. Kludze 2000; Amangor 1999) Ubink weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass der *Stool* die moralische Verpflichtung habe, Teile der Rückflüsse aus dem Verkauf/ der Verleihung gemeinschaftlichen Landes zu nutzen, um zu *Community Development* beizutragen. (vgl. 2003: 85) Ein dritter Aspekt betrifft die Verteilung von Governance, wenngleich die involvierten AkteurInnen nicht dieselben Ziele haben. Während die lokalen AkteurInnen die Landvergabe an die Akademie als Investment für die Region sahen, verfolgt die Akademie andere Ziele, deren Umsetzung sich – bisher – kaum positiv auf die umliegende Bevölkerung auswirkte. Außerdem haben lokale AkteurInnen keinen Handlungsspielraum, während die Akademie bei der Durchsetzung ihrer Ziele – zumindest akademieintern – frei agieren und entscheiden kann. Letztlich und als vierten Punkt stellt sich die Frage, welche Formen von Kapital im sozialen Feld um die Akademie angestrebt werden. (vgl. Bourdieu 1983) Wie in Kapitel 6.7. beschrieben wurde, streben die unterschiedlichen lokalen AkteurInnen nach unterschiedlichen Kapitalformen, die mit dem Streben *Red Bulls* nicht vereinbar scheinen. In diesem Kontext stellt sich die Frage, ob die Aussage von Zips, wonach genuin afrikanische Rechtspraxis von westlichen AkteurInnen oftmals nicht anerkannt werde, auch für das vorgefundene Feld zutreffend ist. (vgl. 2002) Abschließend – in Zusammenhang mit den entstandenen Spannungen zwischen Akademie und Umfeld – ist auf Ubink hinzuweisen, die – im Rahmen peri-urbaner Gebiete um Kumasi – erkannt hat, dass sich bei etwaiger Misswirtschaft von *Chiefs* im Rahmen von Landvergaben an externe Investoren der Ärger von Seiten der Bevölkerung meist nicht an die *Chiefs* richte, sondern an die kaufenden AkteurInnen. (vgl. Ubink 2003: 89)

6.8. ZUR SITUATION UND ZUFRIEDENHEIT DER BESCHÄFTIGTEN

Im Rahmen der Erhebungsphase in der Akademie führte ich eine Recherche der aktuell beschäftigten ArbeiterInnen und Angestellten nach Bereich durch. Das Ergebnis erhebt nicht den Anspruch, der tatsächlichen Zahl zu entsprechen, gibt aber – unter Einbeziehung der Herkunft der Beschäftigten – einen Einblick in die Zusammensetzung derselben.³⁶

- **Security Department:** sieben Personen; alle männlich; alle aus der Fievie Traditional Area, davon drei aus Fievie-Dugame, drei aus Dendu und einer aus New Bakpa
- **Cleaning Department:** sieben Personen; fünf weiblich, zwei männlich; davon zumindest drei aus der Region; fünf lebten in Fievie-Dugame und zwei in Sogakope
- **Facility Department:** sieben Personen; darunter zwei Fahrer, Vorarbeiter, Gärtner, Elektriker und eine Leitungsperson; alle männlich; davon vier aus Sogakope und jeweils eine Person aus Fievie-Dugame, Tefle und Sokpe (letztere Ortschaften gehören zu South Tongu); fünf von ihnen lebten in Sogakope, jeweils einer in Kpodzi und Fievie-Dugame; die zwei Fahrer übernachteten abwechselnd in der Akademie, u.a. um die Spieler in Notfällen ins Krankenhaus bringen zu können
- **Kitchen Department:** fünf Personen; vier weiblich, eine männlich; zwei aus der Ashanti Region (nun in Fievie-Dugame lebend), zwei aus Fievie-Dugame und eine aus Sogakope
- **School Department:** fünf Personen; darunter ein Schuldirektor, eine Lehrerin und drei Lehrer; allesamt nicht aus der Region; zwei der Lehrer verrichteten ihren *National Service*³⁷; im August 2010 waren in der Akademie Schulferien; vorübergehend waren vier Lehrer der *Junior High School* Fievie-Dugames zur Beschäftigung der Spieler/ Schüler anwesend
- **Technical Department:** elf Personen; allesamt männlich; darunter zwei Trainer aus Ghana (Accra und Tamale), je einer aus Deutschland und Schottland; ein Tormanntrainer, ein Teammanager und ein Masseur, alle aus Accra; zwei Zeugwarte, davon einer aus Kpodzi, einer aus Accra; ein Physiotherapeut aus Österreich; im August 2010 kamen ein Physiotherapeut aus Österreich und ein sportlicher Leiter aus Dänemark, der zuvor im Nachwuchs von *Red Bull Salzburg* arbeitete, hinzu; acht Personen lebten in der Akademie, zwei in Sogakope, eine in Kpodzi
- **Office/ Administration:** fünf Personen; zwei weiblich, drei männlich; darunter ein *General Manager* aus Österreich, ein *Maintenance Officer* aus Italien, zwei BüromitarbeiterInnen aus Accra (eine davon auf *National Service*), eine aus Conakry,

³⁶ Die Daten wurden mittels zahlreichen Befragungen von ArbeiterInnen und Angestellten gesammelt, und – wenn nötig und möglich – miteinander verglichen.

³⁷ Alle GhanaerInnen, die eine tertiäre Bildung abgeschlossen haben, sind verpflichtet, für ein Jahr *National Service* zu machen; oftmals wird dieser in Form von Lehrtätigkeiten erbracht. Bezahlt werden diese Personen vom Staat (pauschal; im August 2010 knapp über 200,- Ghana Cedis).

Guinea; drei Personen lebten in der Akademie, zwei in Sogakope, wo die Akademie ein Haus angemietet hatte, in dem auch ein Trainer und ein Zeugwart lebten

Insgesamt kamen von 47 gezählten Beschäftigten 24 aus der Region. Nicht hinzugezählt wurden temporäre ArbeiterInnen, die in der Regel aus der Umgebung stammen, und etwa zu Bauarbeiten in die Akademie kommen. Auffallend ist, dass die Anzahl der ghanaischen Beschäftigten mit der Höhe der Position sinkt.³⁸

Die Beschäftigten, die in Sogakope und Umgebung wohnten, wurden jeden morgen mit dem Bus abgeholt und in die Akademie gebracht. Die Personen aus Fievie-Dugame mussten in der Früh zu Fuß gehen, konnten jedoch meist mit dem Bus zurückfahren. Personen aus New Bakpa oder Adidokpoe kamen und gingen zu Fuß.

Eine Mehrzahl der – ghanaischen – Beschäftigten ist im Prinzip froh, in der Akademie arbeiten zu können. Dies liegt auch an dem Umstand, dass in der Region kaum alternative Arbeitsplätze vorhanden sind. Mit dem **Einkommen** war man im Allgemeinen aber unzufrieden. „So the way of the work, the process, I liked it. So, the money way, no.” (Int. RB Staff, 23.08.2010 I) Ein Anderer: “The money is not good for us. (...) We work hard for the company. This is the problem of the workers.” (Int. RB Staff, 23.08.2010 II) Das Einkommen sei zu gering, weil man oftmals zusätzlich für Eltern, Geschwister und Kinder sorgen müsse (vgl. Int. RB Staff, 15.08.2010/ 16.09.2010/ 23.08.2010 I/ 27.08.2010) und man Miete, Wasser und Strom zu bezahlen hätte (vgl. Int. RB Staff, 15.08.2010). Ein Beschäftigter erzählte, dass man bereits – ohne Erfolg – zur Leitung gegangen sei, um um ein höheres Einkommen anzufragen: „We explained to them, but they didn’t tell us anything. They thought that the money that they are giving us is enough.” (Int. RB Staff, 15.08.2010 II) Allgemein bestand die Sorge, dass man eine Kündigung riskieren könnte, sofern man sich über das Einkommen beschweren würde: “If you go and talk about the money matter, if you go there, he will sack you so that nobody goes there again.” (Int. RB Staff, 23.08.2010 I) Eine angestellte Person wurde gefragt, ob es jemanden gäbe, der die Beschäftigten gegenüber der Akademieleitung vertreten würde. Die Person verneinte mit der folgenden Begründung: “Because everybody is afraid, because if you stand before them and say that one, then you will be the next who must go.” (24.08.2010 I)

Wie von Seiten der Akademie und des lokalen Büros der *Commission on Human Rights* bestätigt wurde, seien die Anstellungsverhältnisse der Beschäftigten, inklusive Urlaubsgeld und Sozialversicherung der ghanaischen Norm entsprechend. (vgl. Int. RB Mgmt,

³⁸ Der Leiter der ghanaischen Spielergewerkschaft merkte zu diesem Umstand an, dass es – für den ghanaischen Verband – wünschenswert wäre, wenn in der Leitungsebene der Akademie zumindest eine Person aus Ghana käme. (vgl. Int. PFAG, 02.08.2010)

20.08.2010/ Int. Sogakope CHR, 27.08.2010) Das einmonatige Kündigungsgehalt war nach Aussagen einiger InterviewpartnerInnen erst seit kurzer Zeit in Kraft.

Augenscheinlich war, dass mit steigender Position der Beschäftigten auch die Unzufriedenheit ob des Einkommens abnahm bzw. verschwand. (vgl. Int. RB Staff, 30.08.2010 I/ 30.08.2010 II)

Eine weitere Sorge der Beschäftigten war die scheinbar hohe Anzahl an **Kündigungen**, die in der Akademie in den Jahren 2009 und 2010 vorfielen (vgl. u.a. Int. 16.08.2010 I; 16.08.2010 II) Ein Arbeiter erklärte sich diesen Umstand dadurch, dass das Management der Akademie gegen das Unternehmen arbeite: "We like the company very very well, but the management doesn't like the company. That's why they are doing bad things." (vgl. Int. RB Staff, 16.08.2010 I) Derselbe Interviewpartner erzählte einen interessanten Aspekt über die Anfangszeit der Akademie und die Einstellungen von ArbeiterInnen. Nach seinen Erzählungen hing die Anstellung einiger Beschäftigter direkt mit Wahlergebnissen zusammen.

"They [the NDC] wanted to bring the work. But people were not allowed. So NDC came to power and they allowed the work to come.

Which work do you mean? The work in the whole Ghana?

The work at Red Bull. First is coming, and they stopped it. People stopped it. But NDC came to power and they let the work come." (ebd.)

In Anschluss an diese Aussage ist die Frage nach Governance bzw. nach versuchter Einflussnahme von Außen zu stellen. Die interviewte Person sprach davon, dass eine überwiegende Mehrzahl der ghanaischen Beschäftigten die lokale NDC unterstütze:

"So all here, we are NDC people. (...) We workers we are supporting the work. (...) The academy should stay. For good. But the management they are trying to do their own thing which is not good. Many people are talking about the academy that the management is not good, so they have to change the management. (...) Actually we need the old workers to come back. But the management will not allow them. (...) We like the company, that's why we are here. So we hope that the change will come. (ebd.)

An diese Ausführungen anschließend drängte sich während des Interviews die folgende Frage auf: „*Was the NDC supporting you that you can work here?*“ Die Antwort: „Yeah. The NDC is supporting that we can work here.“ (ebd.) An dieser Stelle ist hinzuzufügen, dass die interviewte Person gut bekannt ist mit einem Initiator der Petition, und dieser wiederum mit dem *Head of Security* des *Fievie Traditional Councils* und dem Member of Parliament. Die

genannten Aspekte und Argumentationsstränge dieser Interviewpartner ähnelten einander zum Teil stark.

Die grundsätzliche Angst vor Kündigungen war – wie schon im vorigen Kapitel erwähnt – mit einer Person verbunden, die seit Anfang 2009 in der Akademie beschäftigt war, und – nach Aussagen der InterviewpartnerInnen – mitverantwortlich für Anstellung und Kündigung war. Oft wurde erwähnt, dass von dessen Seite viele ArbeiterInnen grundlos gekündigt wurden, wengleich dies nicht verifiziert werden konnte.

Viele Interviewte Beschäftigte verglichen das aktuelle Management mit dem ersten Management. Die Meinungen dazu gingen – zum Teil stark – auseinander. “It has been different. In some ways I could say that [the first management] (...) was better, in some other ways I could say that this is better.” (Int. RB Staff, 24.08.2010) In Summe entstand der Eindruck, dass man während des ersten Managements mehr Sicherheit bezüglich des Arbeitsplatzes hatte, die Bezahlung und auch der Umgang gegenüber den ghanaischen Beschäftigten unter dem neuen Management besser seien, selbst wenn es kaum Stimmen geben mochte, die sich positiv zum aktuellen Einkommen äußerten.

Im Jahr 2010 wurde in der Akademie auf Anraten eines *Human Resource Managers* aus Accra ein **Disziplinarkomitee** eingeführt, das aus fünf Angestellten bestand, darunter vier GhanaerInnen, die dafür zuständig waren, dass aufgetragene Arbeiten entsprechend erfüllt wurden, und keine Missachtungen akademieinterner Regeln vorkamen. Als Sanktion dienten so genannte *Appointment Letters*, die bei einer Missachtung ausgehändigt wurden, und bei der dritten Verwarnung zur Kündigung führen.³⁹ (vgl. Int. RB Staff, 30.08.2010) Gegen diese Installation, vor allem gegen die beauftragten Personen richtete sich Unmut von Seiten der Beschäftigten: “So the people can report to the director. And the director will sack you.” (Int. RB Staff, 23.08.2010 II)

Dass man – im Zuge all der erwähnten Schwierigkeiten und Unzufriedenheiten mit der Akademieleitung – nicht nach einer neuen Arbeitsstelle suche bzw. die Akademie verlassen würde, ist nach Aussagen der interviewten Personen auf den Umstand zurückzuführen, dass in der Region keine alternativen Arbeitsplätze verfügbar seien. Ein Beschäftigter beschrieb, dass er bereits bei mehreren Unternehmen gearbeitet habe: “This is my fourth company. Two companies in Nigeria, then Ghana here and this is the fourth one.” (Int. RB Staff, 16.08.2010 II) Im Weiteren beschreibt er seine Motivation und die der anderen ArbeiterInnen, weiterhin in der Akademie zu bleiben: “Our problem is that there is no job around the region.

³⁹ Im Rahmen der ersten Abschlussarbeit zur *Red Bull Academy* wurden Foucaults Ausführungen zu disziplinierenden Institutionen, deren Kontrollmechanismen und Sanktionen abgehandelt. Unter diesem Aspekt ist auch das Disziplinarkomitee zu bewerten. Mehr dazu siehe Kainz 2012, Kapitel 7.4.

So we find it difficult, so far as there is no job around the area. If there would be a job, we would leave.” (ebd.) Eine Aussage eines weiteren Interviewten bestätigt diese Sichtweise: „Things are very hard for us. Because as far as we don't have any work here, we are here. (...) Because there is no work available, we don't search for it.” (Int. RB Staff, 15.08.2010)

Abseits des als zu gering eingeschätzten Einkommens und der Angst vor Kündigungen wurden die Beschäftigten nach dem grundsätzlichen **Verhältnis zwischen den ghanaischen Beschäftigten und der europäischen Leitung** gefragt. Eine Person des Disziplinarkomitees: “If you are very hard working, they like you. But if you are not, they will never like you. (Int. RB Staff, 30.08.2010 II) Ein Lehrer: “What is going on is that everybody is working just to satisfy the management. They are not working with passion. This is very dangerous.” (Int. RB Staff, 11.08.2010) Ein weiterer Beschäftigter erzählt davon, dass jedeR in seinem/ ihrem Bereich arbeite, es somit wenig Überschneidungen zwischen GhanaerInnen und EuropäerInnen gäbe:

“Like everybody is in his own department, we are not moving with them. They are not coming to the kitchen. (...) For the greeting, they are used to greet us. They are free to us. But we are not moving together. But I don't think that there is something wrong in the relationship between here and the whites.” (Int. RB Staff, 15.08.2010)

Ein Weiterer berichtete, dass es keine Beziehung zwischen GhanaerInnen und EuropäerInnen in der Akademie gäbe: „There is no relation between the blacks and the whites. (Int. RB Staff, 16.08.2010 II) Dieselbe Person zog einen Vergleich zu dem ersten Management: „We felt free at first, but it is not like that with those people.” (ebd.)

Von mehreren Personen wurde erwähnt, dass mit ihnen – von Seiten des europäischen Akademiepersonals – ein schlechter Umgang gepflegt werde, vor allem von einer Person ausgehend: „Sometimes they do things that are not good. Sometimes they used to shout at us.” (Int. RB Staff, 15.08.2010) Selbiges wurde auch von einem Lehrer bestätigt: “When you see the white man, he shouts on workers. You'll be around, you'll witness. You'll get in contact. I'm afraid that you get that.” (Int. RB Staff, 11.08.2010) Ein Beschäftigter erzählte, dass die ArbeiterInnen bereits mehrmals geringschätzig beschimpft worden wären. Der Mitarbeiter, gegen den sich diese Vorwürfe richteten, erklärte in einem Interview, dass er sich gerade darum kümmere, dass ein Gebetsbereich für die Muslime in der Akademie eingerichtet werde. Einerseits, weil er Respekt vor den unterschiedlichen Religionen habe, andererseits weil er den ArbeiterInnen und Spielern ein positives Zeichen geben möchte: „I have to show that I'm not a racist, even if I call them monkey and baboom.“ (Int. RB Mgmt, 29.08.2010)

Im Allgemeinen berichteten ArbeiterInnen und Angestellten von unterschiedlicher Behandlung zwischen GhanaerInnen und EuropäerInnen. Dazu ein Arbeiter:

“So far, they just want to put some small difference between the Europeans and the Ghanaians. But we blacks, so far as we all work in the same company, we don't put any difference between whether we are white or black. We all work together. But I can say that there are little differences.“ (Int. RB Staff, 16.08.2010 III)

Andere sprachen von größeren Unterschieden: “My impression here, I like the environment, I like seeing people here (...), I like work with them, but the only problem with Red Bull here is there is always different between black and white.” (Int. RB Staff, 24.08.2010 I) Von einem Weiteren Mitarbeiter wurde diese Einschätzung bestätigt: „Yah, far far difference. The (...) gap is big. You can see.“ (Int. RB Staff, 26.08.2010) Ein Lehrer zog einen drastischen Vergleich: „Do you know apartheid system? (...) Where the whites are here and the blacks are there? Do you find it here? (...) It is here. Every white that comes in is going to stay there. (Int. RB Staff, 11.08.2010) Damit wurde die Tatsache angesprochen, dass alle europäischen Trainer, sowie der *General Manager* und der *Technical Director* (ebenso Europäer) – und während meines Aufenthaltes auch ich – in einem von den restlichen Schlafplätzen entfernten Bereich der Akademie wohnten, in dessen Mitte ein Schwimmbecken war, während die ghanaischen Trainer und andere dort lebenden ghanaische Beschäftigte (zum Teil in Doppelzimmern) in einem Bereich lebten, in dem auch die Spieler ihre Unterbringungen hatten. Unter den ghanaischen ArbeiterInnen und Angestellten wurden diese beiden Bereiche „White House“ und „Black Side“ bezeichnet. „Sometimes I don't like it, because (...) they are here and they are there. So why should I be here? (...) We are all same, and we are getting the same things here.“ (Int. RB Staff, 23.08.2010 I) Ein ghanaischer Trainer sah in der baulichen Trennung kein Problem, zumal man auch nicht angefragt hätte, ob man den Wohnbereich wechseln könnte: „We haven't made a request anyway. (...) But I don't see anything wrong with that, because it's the same.“ (Int. RB Coach, 24.08.2010) Während der Umstand der Trennung auf beiden Seiten – von der Leitung als auch von den Trainern – mit unterschiedlichen Gewohnheiten und Bräuchen gerechtfertigt wurde (vgl. ebd.), sprachen andere davon, dass zumindest diejenigen Personen, die im selben Tätigkeitsbereich sind – wie es etwa bei den Trainern der Fall ist –, auch dasselbe Anrecht auf Infrastruktur haben müssten. Ein Lehrer erzählte, dass es den ghanaischen Trainern – im Vergleich zu deren europäischen Kollegen – nicht gestattet sei, die akademieeigenen Autos zu verwenden: “Ask a black coach ‘are you satisfied?’. He will tell you ‘no’, because they cannot say anything. If you want to go to town, you must join the bus. If you are a personal man, you call a motorbike or call a taxi.“ (Int. RB Staff, 11.08.2010)

Die sprachliche Unterscheidung zwischen den beiden Akademiebereichen erinnert an eine Diktion, die nach Eriksson Baaz auf eine Refiguration kultureller Zuschreibungen aus der Kolonialzeit herrührt: „Both the cultures of the colonised and the colonisers were refigured in the colonial process, a refiguration which is repressed in notions of „the Western“ and „the African“ circulating and promoted in discourses on African culture both in the West and in Africa.“ (Eriksson Baaz 2001: 13) In diesem Zusammenhang ist auch auf Bourdieu zu verweisen, der von einer praxeologischen Strukturgeschichte schreibt, einer Geschichte, die „sowohl in den Strukturen als auch in den Praktiken zu erfassen [ist]“ (1983: 274). Dies bedeutet, wie bereits in Kapitel 6.3.1. ausgeführt, dass sich der Habitus aus aktuellen und vergangenen Strukturen zusammensetzt. In dem lokalen Kontext von GhanaerInnen und EuropäerInnen ist demzufolge auf die Geschichte und Sozialisation beider Seiten einzugehen. Zum einen auf die von EuropäerInnen, die in Schulbüchern, vor allem aber in Medien und in ihren sozialen Kreisen ein bestimmtes Bild von Menschen aus „Afrika“ und deren Lebensumstände haben, zum anderen von GhanaerInnen, die wiederum ihr eigenes Bild von einem „wohlhabenden Europa“, aber auch von den „ehemaligen KolonistInnen“ haben. In diesem Kontext ist auch die Konnotation der jeweiligen Aussagen zu bewerten, wenn etwa ghanaische Beschäftigte der Akademie von unterschiedlicher Behandlung, von gefühlter und tatsächlicher Separation innerhalb der Akademie sprechen, oder etwa Europäer berichten, dass sie den Leistungsgedanken in die Umgebung bringen wollen. (vgl. Int. RB Mgmt, 20.08.2010)

6.9. KONFLIKTE IN KONTRAST ZUR PETITION

In diesem Kapitel soll kurz auf die zentralen Vorwürfe und Forderungen der einleitend erwähnten Petition in Abwägung der in den Interviews genannten Konfliktebenen abgewogen werden. Dies soll einerseits eine Annäherung an den Wahrheitsgehalt der Inhalte der Petition darstellen, andererseits einen Einblick in Kommunikationsstränge von AkteurInnen mit unterschiedlichen Interessen in ein und demselben Feld geben.

Im Folgenden nochmals die zentralen Punkte des Petitionstextes, der auch auf ghanaweb.com abzurufen ist:

- Rassistische Diskriminierung und Fehlverhalten gegenüber den lokalen Personen, darunter das Zerreißen einer Visitenkarte eines Lokalpolitikers
- Missachtung ghanaischer Werte und geringschätziges Verhalten gegenüber Spielern
- Beleidigung der Intelligenz von GhanaerInnen
- Vergewaltigungsversuch einer ghanaischen Arbeiterin vonseiten derselben Person
- Verkauf von gebrauchten Schuhen am Markt von Sogakope

- Kündigung des aus der Umgebung (Adutor) stammenden Schuldirektors (vgl. mobile.ghanaweb.com, 2010)

Als Folge der aufgelisteten Punkte wurde die Sorge der lokalen Personen über die Entwicklung der Akademie und dessen Ruf in der umliegenden und ghanaweiten Bevölkerung erwähnt:

“We are increasingly and genuinely worried over developments in Red Bull soccer Academy. (...)The image of Red Bull both in the locality and in the country at large has sunk so low because most of us and majority of people who know Red Bull Academy Sogakope now see the whites in Red Bull Academy as racists and people who have no respect for the black man.” (ebd.)

Die Petition war an Dietrich Mateschitz gerichtet, und beinhaltete die Forderung, das neue Management auszutauschen (im Konkreten wurden drei europäische Personen erwähnt), und den alten (ersten) *General Manager* wieder einzusetzen, da dessen Kündigung unternehmensinterne Gründe hatte, während die lokalen Leute ein gutes Verhältnis zu ihm hatten.

“If eventually this three people are withdrawn back to Austria (we want this to happen) there should be thought this very important and fundamental lesson that our activities in life can be likened on to the KEYBOARD of the piano. You can play only the white keys to make music; you can also play only the black keys to make music. But for HARMONY you need to combine both the white and black keys.” (ebd.)

Im einem Bericht über die Petition in den *Ghanaian Times* wurde geschrieben, dass dieselbe von 500 Personen der lokalen Bevölkerung unterzeichnet wurde. „The five page petition, dated August 24, 2009, was signed by nearly 500 opinion leaders, football chairmen, footballers, sports organizers, artisans, farmers and teachers.” (Vigah 2009) Vom Verfasser wurde dies bestätigt. In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, dass die Petition zwar von einer Person gezeichnet wurde, im Text aber stets „we, the workers“ als berichtende AkteurInnen angeführt werden. (ebd.)⁴⁰

Mit den Initiatoren der Petition wurden Interviews geführt. Zum einen mit dem *Head of Security* des *Fievie Traditional Councils*, zum anderen mit dem in Feivie-Dugame geborenen ehemaligen Arbeiter der Akademie. Auch mit dem in der Petition erwähnten gekündigten Schuldirektor wurde gesprochen. Ohne an dieser Stelle im Genauern auf deren

⁴⁰ Dies hängt womöglich auch mit dem Umstand zusammen, dass der zweite Verfasser des Textes zur Petition ein ehemaliger Arbeiter der Akademie ist.

weiterführenden Ausführungen einzugehen (bzw. kam dies im bisherigen Text an verschiedenen Stellen bereits vor), ist zu berichten, dass sich deren Argumentationsstränge und Kritikpunkte weitestgehend deckten. Auch die Ausführungen des *Members of Parliament* ähnelten den Vorwürfen des Petitionstextes. Folgende Punkte wurden von der Akademieleitung bestätigt:

- Zerreißen der Visitenkarte des Lokalpolitikers
- Verkauf von gebrauchten Schuhen von *Red Bull*- Spielern am Markt von Sogakope

Folgende Punkte wurden von einigen Beschäftigten der Akademie erwähnt:

- Rassistische Diskriminierung und Fehlfverhalten gegenüber den lokalen Personen
- Missachtung ghanaischer Werte und geringschätziges Verhalten gegenüber Spielern
- Kündigung des aus der Umgebung (Aduator) stammenden Schuldirektors

Der erwähnte Co-Verfasser des Petitionstextes war ein ehemaliger Mitarbeiter der Akademie, mit guten Kontakten zum *District Assembly* in Sogakope. Aus welchem Grund der *Divisional Chief* von Aduator als offizieller Verfasser des Textes auftrat, konnte nicht eindeutig geklärt werden, zumal Aduator zur Agave Traditional Area gehört. Ebenso wenig konnte seine Rolle als „*Head of Fievie Security Council*“ geklärt werden. Auch von den unmittelbar betroffenen *Chiefs* konnte darauf keine klare Antwort gegeben werden. Die meisten in der Bevölkerung interviewten Personen gaben an, von einer Petition nichts zu wissen. (vgl. Int. Kpodzi Head, 22.08.2010; vgl. Int. New Bakpa PC, 21.08.2010) Auch der Bürgermeisterin Sogakopes war die Petition nach eigener Angabe nicht bekannt. (vgl. Int. Sogakope AW, 09.08.2010) Eine persönliche Interpretation merkte der in der Petition erwähnte Schuldirektor an, der ebenso aus Aduator stammt:

“Well, I cannot say, but I think, you know, they have their area of administration. If it is the security of the Fievie State, then it is [the Head of Security]. (...) I can't give you any other reason. For example, if it were a land issue, some other chief would have written. If they want to say that they have to leave their land. If the whole issue is about land acquisition, then it would have been another chief. Since he is the chief in charge of security, I think this is the reason why.” (Int. RB Former Worker, 18.08.2010)

Der *Divisional Chief* von Aduator zu den Folgen der Petition: “There was no reaction, not any outcome of the letter. The people who used to see the things and reported, they sacked them, so we are not coming to see what is going on, we don't know anything.” (int. 16.08.2010)

Von Seiten der *Red Bull Ghana*- Leitung wurde erwähnt, dass die Akademie über den Bruder eines Politikers des *District Assembly's* in Sogakope, der auch Kontakte zum österreichischen Honorarkonsulat in Ghana pflegte, nach Sogakope bzw. in die Fievie Traditional Area kam. (vgl. ebd.) Dies könnte auch die politischen Interessen gewisser AkteurInnen an der Akademie und an der Wiedereinstellung des ersten *General Managers*, der ebenso Kontakte zur Lokalpolitik in Sogakope pflegte, erklären. (vgl. ebd.) In diesem Kontext wäre auch die erwähnte Aussage eines Arbeiters zu werten, wonach in erster Linie *NDC*-Mitglieder in der Akademie Arbeit fanden (siehe Kapitel 6.8.).

Die Petition ist möglicherweise auf Enttäuschung bestimmter Individuen ob abhanden gekommener Einflussnahme oder unerfüllter privater Interessen zurückzuführen. Von Seiten der Distriktsvertretung seien (auch im Vorfeld der lokalen Wahlen) Versprechen gegenüber der Bevölkerung gemacht worden, die nicht eingehalten werden konnten. (vgl. Int. RB Mgmt, 17.08.2010 I) Darüber hinaus erwähnte der ‚Co-Autor‘ der Petition in einem Interview, dass es das Land seiner Vorfahren sei, auf dem die Akademie erbaut wurde und dass erste Gespräche zwischen *Red Bull* und den Dorfältesten erst auf seine Vermittlung hin zustande kamen.

“Because before the beginning, I was the one to send to search for the land to build the school. It was my grandfathers land, and it was given out for free. Without any money. So I have to benefit from the school. To whom? My people in this area. They must go to the school and become a footballer. For us!” (Int. RB Former Worker, 16.08.2010)

Aufgrund des getrübbten Verhältnisses zwischen der Akademie und den angrenzenden Gemeinschaften, aufgrund der Kündigung von ArbeiterInnen und der Nicht-Aufnahme von lokalen Spielern, erklärte er – und dies lässt auch auf mögliche Versprechen schließen – dass er in Fievie-Dugame nicht mehr willkommen sei.

“So they became ashamed to me. That I came and told them that I have some people that want to come and bring some job for them to do. They came and now they started sacking their children from the campus. All these things are not fine. So now they think that (...) we just wanted to set a trap to kill them. Because of that I cannot go to Fievie in these days.” (ebd.)

Das erwähnte beruht natürlich auf Mutmaßungen, und wird an dieser Stelle nicht weiter kommentiert werden. Dies soll aber nicht über den persönlich gewonnenen Eindruck hinwegtäuschen, dass es innerhalb der Akademie, aber auch zwischen der Akademie und verschiedenen umliegenden Gemeinschaften, als auch zwischen der Akademie und den

Distrikt-Autoritäten South Tongus kommunikative als auch habituelle begründete Missstände gibt: Diese liegen von Seiten der angrenzenden Ortschaften in den Bereichen der Aufnahme von lokalen Spielern, der Verbindung zu Trinkwasser und der Verbesserung der Straße; von Seiten der Distriktvertretung bemängelte man hauptsächlich die Nicht-Aufnahme von Spielern und das fehlende Mitbestimmungsrecht; von Seiten der Beschäftigten wurden die Bereiche Einkommen, Kündigungen und Gleichbehandlung als Konfliktebenen genannt. Allgemein, so eine persönliche Einschätzung, sind eine Vielzahl der genannten Konflikte und Missverhältnisse – vereinfacht formuliert – auf die Tatsache zurückzuführen, dass sich ein internationaler Akteur in einem rechtspluralen Umfeld ansiedelte, dessen Rechtspraktiken weitgehend unbekannt sind, aus lokaler Perspektive nicht entsprechend respektiert werden (vgl. Zips 2002), und verschiedene (lokale) Autoritäten, die auch in der Pflicht der lokalen Bevölkerung stehen, unterschiedliche Interessen gegenüber der Akademie haben. (vgl. Bourdieu 1983: 184)

6.10. TRANSNATIONALER KONZERN, LOKALE AKTEURINNEN UND GOVERNANCE

Im Zuge der in Kapitel IV vorgestellten ersten Arbeit zu *Red Bull Ghana* wurde die Akademie als Glied einer globalen Güter- bzw. Wertschöpfungskette analysiert. Die Darstellung der Governance-Struktur ist im Rahmen einer Kettenanalyse ein zentraler Bestandteil. Dabei geht es um die Macht- und Bestimmungsverhältnisse von Unternehmen bzw. AkteurInnen, die in ein und derselben Kette agieren. Vereinfacht beschrieben wird zwischen produzentInnengesteuerten und käuferInnengesteuerten Ketten unterschieden. (vgl. Gereffi 1999) Die Kette um die Spieler *Red Bulls* wurde dabei als produzentInnengesteuerte Kette klassifiziert. Charakteristisch für diese ist, dass der/die ProduzentIn alle Schritte einer Warenproduktion steuert, und – idealtypisch – durch das klar hierarchische Verhältnis zu allen anderen AkteurInnen der Kette am meisten Profit lukriert. Umgemünzt auf das Konzept von *Local Governance* (vgl. u.a. Owusu-Sarpong 2003), dem Agieren von verschiedenen AkteurInnen im rechtspluralen Feld, bzw. *Regional Governance* (vgl. Fürst 2004), sofern man das Zusammenwirken von Politik, Zivilgesellschaft und Unternehmen/ Institutionen nicht aus einer gesamtregionalen Entwicklungs- und Partizipationsperspektive sieht, sondern auf das Feld der Akademie herunterbricht, ist das Agieren *Red Bulls* durchaus vergleichbar mit dem eines Unternehmens in einer produzentInnengesteuerten Güterkette: das Subunternehmen hat seine eigenen Ziele, die konträr zu jenen der lokalen Bevölkerung ausgerichtet sind, und dieser – bei Erreichen ihrer Ziele – nicht den erhofften Nutzen bieten kann. Zusätzlich gibt es für die umliegenden Ortschaften kaum Möglichkeiten der Partizipation, wenngleich – wie in Kapitel 6.4. dargestellt – an verschiedenen Orten und Zeiten Donationen im Sinne einer *Social Responsibility* erbracht werden. Diese wiederum gestalten sich nicht nach Vorstellung der empfangenden Gemeinschaften, sondern werden von der Akademie bestimmt,

wenngleich man sich an die Bedürfnisse bzw. Wünsche der relevanten – nach traditionellem (Land-) Recht profitwürdigen – Gemeinschaften annähert.

Aus den bisherigen Ausführung ergab sich die Erkenntnis, dass man der Akademie und dem Konzern *Red Bull* als potenter Investor in der Region prinzipiell positiv entgegentritt, das Management der Akademie und dessen Agieren auf lokaler Ebene aber für verbesserungswürdig eingeschätzt bzw. grundsätzlich ablehnt. In Hinsicht auf das grundsätzliche Verhältnis, den kommunikativen Austausch und Governance-Verteilungen gibt es in den umliegenden Gemeinschaften unterschiedliche Perzeptionen. In Adidokpoe, wo man nach eigenen Angaben noch keinen Kontakt mit der Akademie(leitung) hatte, würde man gerne in gewissen Bereichen von der Akademie profitieren. Dass das Management durchwegs aus Europa stammt, wäre jedoch kein Problem: „It is okay that the management is white. Only if they would benefit in some way, they would like it.” (Int. Adidokpoe Elders, 28.08.2010) In New Bakpa habe man sich zwar mit VertreterInnen des *District Assembly's* über die Akademie und Partizipationsmöglichkeiten an derselben gesprochen, mit der Akademieleitung war man noch nicht in Kontakt. Man bemängelte grundsätzlich die mangelnde Kooperationsbereitschaft der Leitung: „Your people are not cooperating with us in all anger. We are ready to help or to do anything in our capacity to make the Red Bull here a place where people will have to enjoy.” (Int. New Bakpa PC, 21.08.2010) In Kpodzi habe man nach eigenen Aussagen eine kommunikative Basis mit der Leitung. Auch über etwaige Donationen sei man sich bereits einig. “I was also going there, and I discussed everything that I want for the community, and as I told you, the water matter, that is the relationship between us. So [the General Manager] also promised that he will give the water. So that is the relationship between this.” (Int. Kpodzi Head, 22.08.2010) Das Verhältnis sei demnach unter dem aktuellen Management ungleich besser als unter dem vorigen *General Manager*.

„They didn't want to help us, that's why the community didn't like him. Because we are suffering here through soccer school coming here, they destroy our road, how we pass. We talked to him, they didn't do anything about it, they didn't take care of us. (...) We are suffering here, and they came, so how can we make one with them? (...) But now, according to GM [General Manager] coming, he wants our community here also to enjoy, that's why we like him. Mhm. That's why we like him.” (ebd.)

Ein ghanaischer Angestellter der Akademie bestätigte diesen Eindruck: „Yeah. Before, it was not good. But under the leadership of [the new General Manager], I think that they are cooperating, because small small we are going to public.” (Int. RB Staff, 30.08.2010) Andere MitarbeiterInnen waren anderer Ansicht – je nach der Gemeinschaft, aus der sie kamen. So waren ein Mitarbeiter aus New Bakpa und ein ehemaliger Mitarbeiter Fievie-Dugames der

Ansicht, dass es von Seiten *Red Bulls* keine Kooperationsbereitschaft gegenüber deren Ortschaften gäbe. (vgl. Int. RB Staff, 15.08.2010; vgl. Int. RB Former Worker, 21.08.2010) In Sogakope war man mit dem Kontakt zur Akademie vergleichsweise am wenigsten zufrieden. „I believe that there is a very big cut of the Soccer Academy and the community, like whatever they do, you don't know anything about it. We are not involved, we don't take part, we are not recognized.“ (Int. Sogakope AW, 09.08.2010) Ähnlich sah dies ein Vertreter der lokalen Fußballmannschaft, wobei er der Akademieleitung zusätzlich eine diskriminierende Haltung gegenüber GhanaerInnen unterstellte. „They don't want to see you black and come to talk (...). Because they know when you come closer, you will know what they are doing over there. (...) Some people over there, they just want to come down and make their money.“ (Int. Sogakope Coach, 09.08.2010) Eine diskriminierende Haltung wurde auch von dem *Divisional Chief* aus Adukor unterstellt. (vgl. 16.08.2010) Interessant ist dabei, wie auch schon bei vorherigen Interviewauszügen zu den Initiatoren der Petition und politischen VertreterInnen Sogakopes zu entnehmen war, dass – etwa im Vergleich zu den Familienoberhäuptern in Kpodzi – das gute Verhältnis unter der ersten Akademieleitung, und das ungleich schlechtere zur aktuellen Leitung betont wurde: “The first man, we were very glad with him, things were going on very fluently, but when he left, some other boys came, and in fact what me actually I don't like about them is the racism. They are not trying to cooperate with us at all, they discriminate unnecessarily.“ (Int. Sogakope AW, 16.08.2010) Der Politiker des *District Assembly's*, der bereits bevor die Akademie nach Ghana kam über seinen Bruder und das österreichischen Honorarkonsulat mit dem *Red Bull*-Getränkevertrieb in Kontakt stand, betonte, dass man – zumal man Respekt vor dem Eigentümer *Red Bulls* habe – weiterhin Hoffnung auf einen besseren Austausch hätte: „We are not losing hope, you know we worked with Red Bull before, we have been involved in marketing of the drink, we were friends. Very good and warm hearted people. I don't think that the owner of Red Bull wants this. He is just a fantastic person.“ (16.08.2010)

Eine Leitungsperson der Akademie sieht die Forderungen nach Teilhabe als Versuch, Wahlversprechen einzuhalten: „Es geht um Wählerstimmen, und er hat Versprechungen gemacht, die er in Wahrheit nicht halten kann. Jetzt verliert er natürlich sein Gesicht, oder er macht uns schlecht.“ (17.08.2011) Nach den medialen Negativberichten habe man sich von Seiten *Red Bulls* auf den ausgehandelten Schenkungsvertrag berufen: „Diese Anschuldigungen sind natürlich lanciert worden, also habe ich das Deed of Gift vorgelegt, was sind die Pflichten von Red Bull, und glaube mir, wenn nur eine Pflicht nicht erfüllt gewesen wäre...“ (ebd.) Zudem wird betont, dass der Vertrag von der *Soccer School of Lavanttal* übernommen wurde, und somit auch die Pflichten dieselben blieben: „Da war aber auch schon geregelt, dass, falls es weitergegeben wird, dass der Nachfolger dasselbe

betreiben muss, mit Schule und Fußball, und dass er der Rechtsnachfolger wird.“ (ebd.) Nachdem sich mit *Red Bull* ein zur Vorgängerakademie ungleich ‚potenterer‘ Investor ansiedelte, dürfte sich auch die Erwartungshaltung von Seiten der Bevölkerung und der politischen AkteurInnen in ungleichem Maße erhöht haben.

Wie bereits weiter oben angesprochen, hatte man von der (österreichischen) Leitung des *Red Bull*-Konzerns ein durchwegs positives Bild. Des Öfteren wurde auch gewünscht, sich – anstatt mit dem lokalen Management – mit dem österreichischen Management des Konzerns zu treffen. „I want the Austrian people to come and I reported this to them, because the company, we don't know them. Some Austrians they came to me and I sent them to the elders. So I want them to come and see these things and solve it forever.“ (Int. RB Former Worker, 16.08.2010) Dass man stets mit österreichischen VertreterInnen in Kontakt treten wollte könnte auch ein Zeichen dafür sein, dass man sich von Seiten der Bevölkerung gerne als Teil von *Red Bull* sehen würde bzw. das Recht auf Mitbestimmung beansprucht, man von dem aktuellen Management aber nicht die erwarteten Befugnisse erhält. Von Seiten der lokalen Stelle der *Commission on Human Rights* wurde etwa der Standpunkt vertreten, dass es für die Akademie ein *General Board of Governors* bräuchte, in dem auch lokale VertreterInnen Platz finden müssten. Hiermit ist ein Gremium gemeint, das vor allem Expertise im lokalen Umfeld haben sollte: „They are people with various knowledge, various skill, various techniques who form a board to guide the performers of the management team.“ (Int. Sogakope CHR, 27.08.2010) Von Seiten der *Commission on Human Rights* wurde jedenfalls geplant, einen derartigen Vorschlag an die Akademieleitung heranzutragen. „I want to make that recommendation. (...) The locals like the chief, part of political arena, then other technocrats will be formed, they [should] relate to the managements team.“ (ebd.) Auch der Politiker aus Sogakope forderte eine lokale Person in die Akademieleitung, mit Wissen um und Verständnis für das Umfeld: “There is the need for somebody to be employed, because we all have our values. I mean that is how one can accept you. It's all about respect.” (16.08.2010) Dadurch könnten die Verbundenheit und die Identifikation mit der Region gesteigert werden (vgl. Fürst 2004), lokale AkteurInnen mobilisiert werden, und etwaige weitere Ressourcen ausgeschöpft werden, so der Interviewte. Seine ambitionierten Visionen:

“So, I know Red Bull could brand this district. Into one serious important sports village in the world. We have the water here to do water sports and many many things. There are people there to support it, government will support it. The people want to be recognized. That is all. Somehow I would also suggest to get somebody who has heart and good relationship with Africans. Because all of their values. So a blend of African and European to live together beautifully.” (ebd.)

VIII. KONKLUSION

Als Grundlage dieser Arbeit wurde einleitend die Frage nach der **Gestaltung des Beziehungsverhältnisses zwischen der Akademie Red Bulls und der Bevölkerung in Ghana** gestellt. Dieses geographische Feld – Ghana – war für die Analyse insofern bedeutend, als die Akademie durch ihren transnationalen Charakter, durch die auf institutioneller Ebene involvierten AkteurInnen, durch die unterschiedliche Herkunft von Spielern und Belegschaft sowie durch die an ihr interessierte mediale Landschaft Einfluss auf einen breite(re)n geographischen Raum hat. Es zeigte sich, dass die Akademie *Red Bulls* – neben *Feyenoord Fetteh* und *Right to Dream* – zu den drei bekanntesten Akademien des Landes zählt, über die vergleichsweise beste Infrastruktur verfügt, und medial landesweit präsent und bekannt ist. Der offizielle Name der Akademie – *Red Bull Soccer Academy West Africa Ltd.* – deutet auf einen geographisch noch weiteren Ausrichtungsraum hin. Dies liegt einerseits daran, dass in den ersten Jahren der Akademie die Spielauswahl auch außerhalb Ghanas stattfand, andererseits an dem Umstand, dass *Red Bull* bei der Gründung der Akademie das Ziel verfolgte, eine Vorzeigeeinrichtung für ganz Afrika aufzubauen.

Auf Ghana beschränkt lässt sich schlussfolgern, dass die Akademie positiven Einfluss auf die Spieler und ihr soziales Umfeld haben kann, oder – durch Weitergabe von Expertise – etwa auf in Ghana tätige Trainer und sonstige im Fußballsport beschäftigte Personen. Im Sommer 2012 nahm *Red Bull Salzburg* den ghanaischen Nationalspieler Isaac Vorsah unter Vertrag. Auch dieser Umstand ist als Impact auf lokaler Ebene zu bewerten, indem man in Ghana etwa durch Rückflüsse profitiert, oder auch die Reputation der Akademie durch positive mediale Berichterstattung steigt. Der Einflussbereich auf den Raum Ghana wurde aber vor allem im Rahmen einer ersten Arbeit zur Akademie (vgl. Kainz 2012) untersucht.

Im Kern der Analyse der vorliegenden Arbeit lag das unmittelbare Umfeld, die Fievie Traditional Area, die in South Tongu, einem Distrikt der Volta Region im Südosten Ghanas liegt. Im Detail wurden vier Ortschaften (Adidokope, Kpodzi, Fievie-Dugame sowie New Bakpa), und eine Kleinstadt (Sogakope), zugleich Zentrum South Tongus, in die Untersuchung miteingeschlossen. In diesen Gemeinschaften wurden Einstellungen, Erfahrungen und Wahrnehmungen zur Akademie *Red Bulls* erhoben. Interviews wurden mit lokalen Autoritäten, PolitikerInnen und sonstigen AkteurInnen geführt. Im Kontrast dazu stehen Interviews mit dem Leitungspersonal und den Beschäftigten der Akademie.

Im Folgenden wird auf die drei einleitend gestellten weiterführenden Fragen eingegangen werden, um so einen abschließenden und subsumierenden Gesamteindruck von der vorliegenden Analyse zu gewinnen.

→ **Wie ist das lokale Feld um die Akademie *Red Bulls* in rechtspluraler Hinsicht beschaffen?**

Die fünf untersuchten Gemeinschaften (Adidokpoe, Kpodzi, Fievie-Dugame, New Bakpa und Sogakope) zählen allesamt zur Fievie Traditional Area. Ihr Zentrum ist Fievie-Dugame. Sogakope, Zentrum von South Tongu und ungleich größer als Fievie-Dugame, gehört ebenso zur Fievie Traditional. New Bakpa ist ein Sonderfall: einerseits liegt es seit 1947 auf dem Land der Fievie Traditional Area, andererseits gilt es als eigenes *Paramount Chieftaincy*. Das Gebiet, in dem sich die Akademie *Red Bulls* ansiedelte ist somit von einem dualen Rechtssystem geprägt: mit dem ‚traditionellen‘ Recht auf der einen Seite, und dem ‚modernen‘, staatlichen Recht auf der anderen Seite. Die traditionelle Rechtsordnung im Eweland ist gekennzeichnet von einer Ansammlung an Traditional Areas, auch *Chieftaincies* genannt, denen in der internen Hierarchie ein *Paramount Chief* vorsteht. Den jeweiligen größeren bzw. traditionell bedeutenderen Gemeinschaften einer *Traditional Area* stehen *Divisional Chiefs* vor. Unter diesen gibt es den *Stoolfather* als engsten Vertrauten eines *Chiefs*, eine Reihe an weiteren *Sub-Divisional Chiefs* und Familienoberhäuptern, die auch den *Council of Elders* bilden, den ‚Weisenrat‘. Bei gemeinschaftlichen Entscheidungen sind darüber hinaus die Standpunkte der *Royal Family* und der Jugend von Bedeutung.

Auch im hier thematisierten geographischen Feld galten bzw. gelten diverse lokale Autoritäten als zentrale AkteurInnen. Deren Positionen und Standpunkten wurde in dieser Arbeit ausreichend Platz gelassen.

Entscheidend für das Verständnis der Ausführungen zu den beiden weiterführenden Fragen war eine Beschreibung des traditionellen Rechts bzw. der Aufgaben und Pflichten eines *Divisional Chiefs*, die sich vor allem um die Erhaltung und Entwicklung der Gemeinschaft zentrieren, darunter vor allem die innere Sicherheit und Angelegenheiten um das gemeinschaftliche Land (vgl. Kludze 2000). Der *Paramount Chief* hingegen ist vor allem für Konfliktlösungen innerhalb seines *Chieftaincies* zuständig. Gemeinsam mit gewählten *Divisional Chiefs* und weiteren *Chiefs* einer *Traditional Area* bildet dieser den *Traditional Council*, das oberste Entscheidungsgremium eines *Chieftaincies*. Im Eweland kann der *Divisional Chief* in seiner Gemeinschaft aber, etwa bei Landangelegenheiten, weitgehend unabhängig vom *Paramount Chief* und dem *Traditional Council* agieren (vgl. Kludze 2000).

Die zweite in dem vorliegenden Feld vorherrschende Rechtsform ist das moderne, staatliche Recht. In der postkolonialen Ära steht das moderne Recht über dem traditionellen Recht. In Folge der ghanaischen Verfassung von 1992 wurden das *National House* und zehn *Regional Houses of Chiefs*, in dem auch die jeweiligen *Paramount Chiefs* sitzen, installiert. Dies erleichtert die Administration über *Traditional Areas*, aber auch die Kontrolle derselben. Auf

Distriktebene, in den *District Assemblies*, sind demnach, neben ‚modernen‘, zentralistisch orientierten PolitikerInnen ebenso *Paramount Chiefs* vertreten.

Nach Ray (vgl. 1998) ergeben sich vier zentrale Arenen der Überschneidung zwischen traditionellem und modernem Recht: rechtliche Administration, finanzielle Administration, lokale Governance und das allgemeine Verhältnis zwischen Staat und *Chiefs*. Im Allgemeinen wurde dadurch die Macht von *Chiefs* in den letzten Jahrzehnten stark eingeschränkt. Legitimität und Souveränität behalten diese – für die Analyse der vorliegenden Arbeit nicht unbedeutend – lediglich in den Bereichen des Gewohnheitsrechts und der Landvergabe. (vgl. Kludze 2000) Innerhalb dieser Arenen suchen *Chiefs* nach neuen sozialen und wirtschaftlichen Strategien von *Local Governance* und Machtausübung. (vgl. Rouveroy van Nieuwaal 1996) Durch das Aufkommen von externen AkteurInnen bzw. InvestorInnen in traditionellen Gebieten, so auch von Van Binsbergen (1999) und Amangor (1998; 1999) beschrieben, sind *Chiefs* darauf angewiesen, ihre Aktivitäten an das neu entstehende Umfeld anzupassen, und Verhandlungen entsprechend der Verantwortung eines *Chiefs* zu Gunsten der Bedürfnisse der Gemeinschaft zu führen. (vgl. *mutational work* bei Rijk/ Rouveroy van Nieuwaal 1999) Durch diese Herausforderung entsteht eine neue Ebene von Rivalität zwischen traditionellen und modernen Autoritäten, da beide ihren Anspruch auf Souveränität, Legitimität und Macht zwar aus verschiedenen Quellen schöpfen, aber dennoch – so auch bei der Ansiedlung neuer AkteurInnen – ähnliche Interessen verfolgen.

→ Welche AkteurInnen sind mit welchen Interessen involviert?

Grundlegend für eine Darstellung der Interessensverteilung von AkteurInnen desselben Feldes war – für die vorliegende Untersuchung – eine Analyse der gebräuchlichen Administration von Land und der Praxis von Landvergabe. Im Jahr 2005 siedelte sich in der Fieve Traditional Area nahe Kpodzi die österreichische *Soccer School of Lavanttal* an. Mit der Fieve Traditional Area, im Genaueren mit vier Clans derselben, wurde ein Vertrag ausgehandelt, der eine nicht weiter definierte ‚soziale Verantwortung‘ von Seiten der Akademie gegenüber der unmittelbar umliegenden Bevölkerung beinhaltete. Als *Red Bull* 2007 die *Soccer School* übernahm und die bereits bestehende Infrastruktur in unvergleichbarem Maße erweiterte, wurde auch der erwähnte Vertrag übernommen. Demnach blieb auch die ‚soziale Verantwortung‘ in verschriftlichter Form dieselbe. Wenngleich von lokalen – traditionellen – Autoritäten angegeben wurde, dass man sich vor der Ansiedlung *Red Bulls* mit VertreterInnen des Konzerns traf, erscheint – auch nach zahlreichen Aussagen zum Prozess der damaligen Anbahnung bzw. Weitergabe von Land – nicht restlos klar, welche lokalen AkteurInnen involviert waren. Eindeutiger ausgemacht

werden konnte, dass das Grundstück, auf dem nunmehr die Akademie *Red Bulls* steht, ehemals Familien aus Kpodzi gehörte. Landrecht in Ghana unterliegt gemeinhin dem Gewohnheitsrecht. (vgl. Woodman 1996) Nach traditionellem Landrecht im Eweland ist – anders als in anderen Teilen Ghanas – Land kein gemeinschaftliches Gut, nicht im Besitz des *Chiefs* und seinem *Stool*, sondern im Besitz einzelner Familien. Der *Chief* und sein Rat haben jedoch Jurisdiktion über dasselbe. (vgl. Kludze 2000) Demnach wäre – im Falle einer Landvergabe bzw. -leihe – die Erlaubnis von diversen Familien einzuholen, bevor die lokalen Autoritäten das Land mit Bedacht auf proportionalen Rückfluss (*drink money*) zu Gunsten der Weiterentwicklung der gesamten Gemeinschaft an externe AkteurInnen freigegeben wird. Die Familienoberhäupter aus Kpodzi und der *Divisional Chief* aus Fievie-Dugame bestätigten diese Praxis der Landvergabe für den konkreten Fall. In diesem Kontext ist auch eine Parallele zu Amangors Untersuchung zu erkennen, wonach sich traditionelles Land in bestimmten Gebieten Ghanas in der Wahrnehmung von traditionellen Autoritäten hin zu kommodifiziertem Land wandelt. (vgl. 1999) Unklar erscheint in diesem Kontext die Rolle von modernen Autoritäten aus Sogakope, die nach eigener Aussage mitverantwortlich waren, dass sich *Red Bull* mit einer Akademie in South Tongu niederließ. Auf der Website des Distriktes steht geschrieben, dass es bei Vergaben von größeren Landstücken durch multiple Besitzverhältnisse immer wieder zu Problemen mit lokalen Autoritäten komme. Diese Probleme könnten minimiert werden, so deren Sichtweise, wenn Landaquisition dem *Assembly* vorbehalten wäre. (vgl. ghanadistricts.com, 2012) Aus der Perspektive des Forschers bleibt an eine Stelle Rouveroy van Nieuwaals zu erinnern, in der dieser festhält, dass bei der Rekonstruktion von Verhandlungen in rechtspluralen Angelegenheiten der Wahrheitsgehalt – so auch im vorliegenden Fall – von Aussagen durch gegenseitige Anschuldigungen der involvierten Parteien beeinträchtigt wird. (vgl. 1999)

Durch die Ansiedlung eines externen Akteurs entstand ein neues soziales Feld, in dem unterschiedliche AkteurInnen involviert sind. Darunter – im Zentrum – die Akademie *Red Bulls*, ihre europäischen Leitungspersonen und lokale Beschäftigte; traditionelle Autoritäten, deren Gemeinschaften und ‚moderne‘ Autoritäten. Zips (2002) weist darauf hin, dass der Feldbegriff zu relationalem Denken zwingt. Demnach sind nicht nur die unmittelbar agierenden AkteurInnen in das neu entstandene Feld einzubeziehen, sondern auch externe Felder zu berücksichtigen. Etwa das Feld lokaler Institutionen oder die in Österreich angesiedelte Leitung der *Red Bull*- Fußballabteilung.

Mit einer Entstehung eines neuen Feldes ist verbunden, dass sich Interessen unter lokalen Autoritäten – unter ‚traditionellen‘ als auch unter ‚modernen‘ –, aber auch unter der lokalen Bevölkerung verschieben. Die jeweiligen Interessen und die damit verbundenen Handlungen sind aus der Geschichte, den Dispositionen und dem Habitus der AkteurInnen zu verstehen. Die Interessen der Akademieleitung liegt – entsprechend der Zielsetzung *Red Bulls* – in dem

Finden von talentierten Spielern und in der Ausbildung bzw. Vorbereitung derselben auf den europäischen Fußballmarkt. Die Interessen der traditionellen Autoritäten liegen – gemäß der erwähnten ‚sozialen Verantwortung‘ in Zuge der Leihe von Land – in diversen Rückflüssen der Akademie, darunter die Aufnahme und somit Ausbildung der eigenen Jugend, der Anschluss an Trinkwasser oder die Verbesserung der Straße zur Akademie. In der in den Gemeinschaften lebenden Bevölkerung sind die Interessen sehr ähnlich ausgerichtet. Auch von Seiten des *District Assembly's* in Sogakope wurde die Aufnahme lokaler Spieler als Hauptanliegen genannt. Generell erwartete man sich aber mehr Kooperation mit und Einflussnahme auf die Akademie.

Aufgrund fehlender Bildungsmöglichkeiten und Arbeitsplatzmangel im Distrikt erscheint das Interesse an der Akademie von Seiten lokaler Autoritäten als logische Folge. Dies hängt einerseits mit Verantwortungen von traditionellen und modernen Autoritäten gegenüber der Gemeinschaft zusammen, andererseits auch damit, dass diese wiederum ihre Position, Legitimität und Souveränität zu festigen haben. Ubink (vgl. 2003: 85) weist darauf hin, dass *Chiefs* ihre Legitimation auch durch die dem Gemeinwohl nutzende Administration von Land aufrechterhalten. Deren Aufgabe ist es, etwa in Anpassung an ein durch externe Investoren verändertes Umfeld, Land kommerziell zu verwerten, um so in *Community Development* zu ‚re-investieren‘. Davon ist auch deren soziales, symbolisches und ökonomisches Kapital abhängig. Jede Reproduktionsstrategie von Kapital ist demnach auch eine Legitimationsstrategie. Selbiges gilt für die interviewten Personen der Distriktvertretung, die scheinbar auf Basis getätigter Versprechungen ihre WählerInnenenschaft zufrieden zu stellen haben. Daneben gibt es noch Interessen von Privatpersonen – als diese sind unmittelbar betroffene Familienoberhäupter zu sehen –, die ihr Land in Erwartung auf direkten Nutzen und Rückfluss weitergeben.

→ Welche lokalen AkteurInnen profitieren von der Akademie und welche Konfliktebenen entstehen daraus?

Interaktionen zwischen der Akademie und dem Umfeld waren auf einer breiteren und auf einer engeren geographischen Ebene auszumachen. Während auf ersterem Raum bereits einleitend eingegangen wurde, sollen hier noch mal kurz die Interaktionen mit dem unmittelbaren Umfeld in Erinnerung gerufen werden. Zentrale Überschneidungen lagen in Spielbesuchen, Donationen an bestimmte Fußballvereine und diversen weiteren Formen der Unterstützung wie der Aufbereitung von Trinkwasser oder das Schaffen von Arbeitsplätzen. Die Bevorzugung bestimmter AkteurInnen bzw. Gruppierungen führt, auch wenn diese legitim sein mag, notgedrungen zu einer empfundenen Benachteiligung bei weiteren AkteurInnen desselben Feldes. So äußerten sich Familienoberhäupter Kpodzis

vergleichsweise zufriedener ob der Anwesenheit der Akademie *Red Bulls* als LokalpolitikerInnen Sogakopes oder traditionelle Autoritäten New Bakpas, die ebenso, wengleich aus verschiedenen Quellen, Anspruch auf Rückfluss und Profit erhoben. Schließt man die Ebene der in der Akademie beschäftigten oder ehemals beschäftigten ArbeiterInnen und Angestellten mit ein, lässt sich eine ähnliche Tendenz erkennen. Zwar wurde unter den aktuellen lokalen Beschäftigten – und somit auch in den umliegenden Gemeinschaften – über Dissonanzen ob der Entlohnung, des Verhältnisses zwischen EuropäerInnen und AfrikanerInnen und vorgefallener Kündigungen berichtet. Von Seiten der interviewten VertreterInnen des *District Assembly's* in Sogakope war der Unmut ob derselben Umstände aber ungleich größer. Nicht zuletzt auch aufgrund der Tatsache der Nicht-Aufnahme der lokalen Jugend.

Nach traditionellem Landrecht ist es, wie bereits angeführt, nicht etwa die Distriktvertretung, die Ansprüche auf etwaige Rückflüsse aus einer Weitergabe, Schenkung oder Leihe von Land hat, sondern die unmittelbar betroffenen Familien, und in weiterer Folge die Gemeinschaften um dieselben. Von Seiten der Distriktvertretung in Sogakope wurde aber argumentiert, dass vor allem AkteurInnen derselben entscheidend dazu beitrugen, dass sich die Akademie *Red Bulls* in South Tongu niederließ, und aus diesem Grunde auch das *District Assembly* und dessen Verwaltungsdistrikt diverse Formen von Anspruch hätten. Unklar, und nur auf Vermutungen basierend, erscheinen in diesem Kontext die Intentionen und Handlungsprozesse hinter der erwähnten Petition. Diese wurde von einem Vertreter des *Traditional Councils* initiiert, mit Hilfe eines ehemaligen Arbeiters der Akademie, der wiederum gute Kontakte zu einem Politiker des *Assembly's* pflegte. Gefordert wurde im Kern die Wiedereinstellung einer ehemaligen Leitungsperson der Akademie, der man nachsagte, engen Kontakt zur Distriktvertretung gepflegt zu haben und – in einigen Belangen – auch im Interesse dieser agierte. Die zugrunde liegenden Verhandlungen um die Weitergabe des Grundstücks der *Soccer School of Lavanttal an Red Bull Ghana*, die Anbahnungsprozesse und tatsächliche Hintergründe der in Folge aufgetretenen Konfliktherde unter den jeweiligen AkteurInnen sind im Rahmen dieser Arbeit nicht zu klären. Augenscheinlich sind jedoch differente Ansichten von Landrecht und Landadministration zwischen traditioneller und moderner Verwaltung, sowie eine – aus westlicher Sicht – möglicherweise fehlende Akzeptanz des lokalen Habitus. Ein zusätzlicher Aspekt könnte in der Tatsache gelegen haben, dass ein bereits ausgehandelter Vertrag von einem finanziell weniger potenten Akteur an einen ungleich finanzkräftigeren übergeben wurde, ohne entsprechende Handlungsräume lokaler AkteurInnen, auf den neuen ‚Investor‘ zu reagieren.

Die lokale Eingliederung eines transnational ausgerichteten externen Akteurs (vgl. Ray 2003) führt zu einer veränderten Form von *Local Governance*. Um die Akademie entsteht ein Feld

aus AkteurInnen mit multiplen Interessen, die sich inhaltlich ähneln, aber keine gemeinsamen sind. Die Tatsache der unterschiedlichen Zielrichtungen in dem beschriebenen Feld schließt gemeinsames Handeln mit einer kollektiven Identifikation und einem wechselseitigen Austausch aus. Gerade darin liegt aber die Herausforderung an eine regionale Governance, die von einer Verbindung von kollektiv handelnden und kompetitiv handelnden AkteurInnen, von lokal orientierten und extern orientierten AkteurInnen ausgeht. (vgl. Fürst 2004) Verschiedene Interviewaussagen lokaler Autoritäten haben einen diesbezüglich nachvollziehbaren Wunsch auf Einflussnahme auf die Akademie gezeigt. Zumal dieselbe – auf Basis traditioneller Gewohnheiten, in Folge auch auf Basis des feldigenen Habitus’ – zwar nicht als Eigentum, aber als Teil der Fievie Traditional Area bzw. als Teil von South Tongu angesehen wird. Dies lässt abschließend noch mal den Titel der Arbeit in Erinnerung rufen: *At the End of the Day, the Land Belongs to the Community*, so die generelle Wahrnehmung. Ähnlich aber, wie sich Teile der in der Akademie lokalen Beschäftigten separiert und distinktiert von dem europäischen Personal fühlen, empfinden Teile der Bevölkerung, darunter auch Autoritäten, eine von der Akademieleitung gewollte Separation von derselben. Vor dem Hintergrund dieser Ansichtswiese und den geschilderten Umständen, Dispositionen und Handlungen, bleibt nachhaltig zu hinterfragen, ob *Red Bulls* Strukturen innerhalb und außerhalb der Akademie nicht dafür sorgen, dass historische Muster des Verhältnisses von globalen AkteurInnen zu lokaler Arbeit und lokalen Ressourcen perpetuiert werden. (vgl. Comaroff/ Comaroff 2006)

XI. AUSBLICK im DISKURS?

Bei der Akademie *Red Bulls* und ihrer Umgebung handelt es sich um ein soziales Feld mit unterschiedlichsten Interessen, die nach der bisherigen Darstellung als schwer vereinbar erscheinen. Zusätzlich treffen verschiedene Formen von Habitus aufeinander, die einen Konsens bzw. eine annähernd gemeinsame Zielrichtung – auch aufgrund nicht vorhandenen ‚Ressourcen‘ in der Region – zusätzlich erschweren. Dies zeigen etwa die in Kapitel 6.8. angeführten Abhandlungen zu den Verhältnissen zwischen europäischem und ghanaischem Personal in der Akademie, oder die in Kapitel 6.10. erwähnten Ausführungen zum Verhältnis des Leitungspersonals der Akademie zu Autoritäten aus den umliegenden Gemeinschaften. In Folge stellt sich die Frage, in welchen Bereichen, mit welchen AkteurInnen, auf welchen Ebenen und auf welche Arten und Weisen eine Annäherung, ein Austausch bzw. ein annähernder Konsens möglich ist. Sodass einerseits die Akademie – unter Beibehaltung der Zielrichtung – zu besserem Ansehen in der Bevölkerung gelangt, im Weiteren auch von demselben Profit schöpfen kann, und andererseits die umliegende Bevölkerung, traditionelle als auch staatliche Autoritäten den von ihnen erwarteten Respekt empfangen als auch aus einer erwarteten sozialen Verpflichtung heraus von derselben profitieren können.

Dazu ist offensichtlich ein Austausch vonnöten: ein egalitärer Diskurs, dessen Umsetzung Jürgen Habermas in der kommunikativen Rationalität (vgl. Habermas 1988) bzw. Werner Zips in der prozeduralen Gerechtigkeit sieht (vgl. Zips 2002). Ein Austausch, der von „Empathie, Gleichberechtigung und Verständnis“ geprägt ist (ebd.: 177). Zips beschreibt, dass Habermas’ Theorie des kommunikativen Handelns Immanuel Kants Verständnis von Vernunft (vgl. Kant 1982) oder Rationalität auf einer kommunikativen Ebene anwendet. Die kommunikative Rationalität meint dabei, dass im Austausch Vernunft zwischen KommunikationsteilnehmerInnen prinzipiell herstellbar ist. (vgl. Gripp 1986: 92) Dafür müssen gewisse Bedingungen der Chancengleichheit hinsichtlich der Teilnahme in einem Diskurs, aber auch in Hinsicht auf die kommunikative Kompetenz (vgl. ebd.: 54) gegeben sein:

- „zum Diskurs sind nur Sprecher zugelassen, die als Handelnde gleiche Chancen haben, repräsentative Sprechakte [dialogkonstituierende Universalien] zu verwenden, d.h. ihre Einstellungen, Gefühle und Intentionen zum Ausdruck zu bringen.
- Zum Diskurs sind nur Sprecher zugelassen, die als Handelnde die gleiche Chance haben, regulative Sprechakte zu verwenden, d.h. zu befehlen und sich zu widersetzen, zu erlauben und zu verbieten, Versprechen zu geben und abzunehmen, Rechenschaft abzulegen und zu verlangen usf. (Habermas 1973: 256 in: Gripp 1982: 53)

Diese Beschreibungen (und Bedingungen) implizieren auch, dass im Rahmen eines „gerechten“ Diskurses kommunikative Handlungen gegenüber zweckrationalen Handlungen vorzuziehen sind. Während zweckrationale Handlungen ‚erfolgsorientiert‘ sind, und sich auf die Beeinflussung eines Objektes bzw. Subjektes konzentrieren, wie es etwa im Rahmen des Schreibens und der Veröffentlichung der beschriebenen Petition passierte, ist kommunikatives Handeln ‚verständigungsorientiert‘. (vgl. Gripp 1982: 86f) Es ist eine Form des sozialen Handelns, das nach Max Weber „seinem von dem oder den Handelnden gemeinten Sinn nach auf das Verhalten *anderer* bezogen wird und daran in seinem Ablauf orientiert ist“ (Weber 1976:1 in: ebd.: 87).

Zips beschreibt, dass kommunikative Rationalität konsensuales Handeln ermöglicht, „indem sie die Bedingungen für kompetente Verständigung bietet und damit die Orientierung an Geltungsansprüchen eröffnet“ (2002: 187). In Zusammenhang mit dem in der vorliegenden Arbeit beschriebenen Feld ist es ein Spezifikum der habermasschen Diskurstheorie, dass kommunikative Rationalität nicht „der letztlich willkürlichen inhaltlichen Bestimmung einer bestimmten Gruppe, Institution oder Gesellschaft vorbehalten [ist], die die autoritative Festlegung von anererkennungswürdigen Werten für sich in Anspruch nimmt.“ (ebd.) Vielmehr wendet sich kommunikative Rationalität an AkteurInnen, die sich „einer natürlichen Sprache [bedienen], und sich mit anderen über etwas verständigen [möchten].“ (ebd.) Prozedurale Gerechtigkeit sieht voraus, dass die besseren Argumente auf Basis der Argumentation der Geltungsansprüche zusammen kommen. Ziel der beschriebenen Form des Diskurses ist dabei immer eine – durch einen herrschaftsfreien Diskurs rational – zustande gekommene Einigung.

Zum vorliegenden Feld: Während ein Familienoberhaupt aus Kpodzi angab, bei relevanten Anlässen mit der Leitung der Akademie in Kommunikation zu treten (vgl. Int. Kpodzi Head, 22.08.2010), erklärte der *Paramount Chief* von New Bakpa, dass man für einen Austausch im Sinne eines Gebens und Nehmens bereit sei: „So our concern is that if you are with us, we will be with you. So that when we are in need, we are also in need to help.“ (21.08.2010) Die Bürgermeisterin Sogakopes meinte, dass diejenigen AkteurInnen, die neu in die Region kommen, sich mit den Problemen der Region auseinandersetzen müssten, um in fruchtbaren Austausch zu gelangen: „Whoever will come, please tell him, he should know the people he works with. If you see some people, please be with them. Get to them, know their problems, than we work together. It’s better. Now they do what they like. It’s not good.“ (09.08.2010) Nach dem Konzept der diskursiven Gerechtigkeit geht es allerdings vor allem darum, dass die jeweiligen AkteurInnen eines sozialen Feldes in einen kommunikativen Austausch treten, bei der jede/r am Diskurs Teilnehmende dieselben Chancen der Äußerung, der Durchsetzung seiner/ihrer eigenen Belange haben muss. Dazu passend erscheint ein

Statement des *Divisional Chiefs* Fievie-Dugames, der meinte, dass es an der Zeit wäre, sich mit den Verantwortlichen *Red Bulls* zu treffen: „I think there is the need to invite them to sit down. (...) I met some of the elders, we decided to invite them. ‘Every year, we don’t want physical cash from you. Every year, we do this for the community as our social responsibility’.” (10.08.2010) Wenngleich diesem Vorhaben eine zweckrationale Handlung zu unterstellen ist, soll hier zum Ausdruck gebracht werden, dass es – auch im Sinne Habermas’ – darum geht, dass sich die jeweiligen AkteurInnen des Feldes kommunikativ austauschen, in einem Prozess, bei der alle Beteiligten gleichermaßen am Diskurs teilhaben. Um einen Konnex zu regionaler Governance herzustellen, sei an dieser Stelle abschließend erwähnt, dass ein Diskurs auf Augenhöhe zumindest dazu führen könne, dass mehr Bezug zur Region, zu den Werten, Rechtsvorstellungen und dem Habitus der BewohnerInnenschaft (als auch zu denen der Akademieleitung) hergestellt werden kann, um so gewisse Konsensformen hinsichtlich Verantwortung und Zielrichtung zu finden. Fürst erwähnt, dass es im Falle von gut gelingender *Regional Governance* einer gemeinsamen Identifikation mit der Region bedürfe. Wie auch im Auszug der Website South Tongus im Zusammenhang mit *Local Governance* erwähnt wird (siehe Kapitel 6.1.1.), seien alle in der Region vorhandenen Stakeholder für einen gemeinsamen Entwicklungsprozess des Distriktes zu interessieren und zu involvieren. „Denn damit entsteht in der Region ein Mindestmaß an Zusammenhalt, worauf sich ‘Gemeinsinn’ beziehen kann, der wiederum kollektives Handeln wesentlich unterstützt und auch die regionalen Politikstile formen kann.“ (Fürst 2004: 53)

VIII. QUELLENVERZEICHNIS

8.1. PRIMÄRLITERATUR

Amengor, Kojo Sebastian, 2001: Land, Labour and the Family in Southern Ghana. A Critique of Land Policy under Neo-Liberalisation. A Report from the Research Programme 'The Political and Social Context of Structural Adjustment in Africa.'. Uppsala: Nordiska Afrikainstitutet.

Amengor, Kojo Sebastian, 1999: Global Restructuring and Land Rights in Ghana. Forest Food Chains, Timber and Rural Livelihoods. A Report from the Research Programme 'The Political and Social Context of Structural Adjustment in Africa.'. Uppsala: Nordiska Afrikainstitutet.

Bair, Jennifer, 2010: Globaler Kapitalismus und Güterketten. Rückblick und Ausblick. In: Fischer, Karin; Reiner, Christian; Staritz, Cornelia (Hrsg.): Globale Güterketten. Weltweite Arbeitsteilung und ungleiche Entwicklung. Wien: Promedia und Südwind, 24-42.

Beck, Ulrich, 1997: Was ist Globalisierung? Irrtümer des Globalismus – Antworten auf Globalisierung. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Beck, Ulrich, 1998: Perspektiven der Weltgesellschaft. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Beer, Bettina, 2003: Methoden und Techniken der Feldforschung. Berlin: Reimer.

Benz, Arthur; Dose, Nicolai, 2004: Governance – Regieren in komplexen Regelsystemen. Eine Einführung. Wiesbaden. VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Benz, Arthur; Dose, Nicolai, 2004: Governance – Modebegriff oder nützliches sozialwissenschaftliches Konzept? In: Benz, Arthur; Dose, Nicolai: Governance – Regieren in komplexen Regelsystemen. Eine Einführung. Wiesbaden. VS Verlag für Sozialwissenschaften, 13-36.

Benz, Arthur; Lütz, Susanne; Schimank, Uwe; Simonis, Georg, 2007: Handbuch Governance. Theoretische Grundlagen und empirische Anwendungsfelder. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Binsbergen, Wim van, 1999: Nkoya Royal Chiefs and the Kazanga Cultural Association in Western Central Zambia today – resilience, decline or folklorization? In: Rouveroy van Nieuwaal, E. Adriaan B. van; Dijk, Rijk van: African Chieftaincy in a New Socio-Political Landscape. Hamburg: LIT Verlag, 97-134.

Böhm, Andreas, 2010 [2000]: Theoretisches Codieren: Textanalyse in der Grounded Theory. In: Flick, Uwe; von Kardorff, Ernst; Steinke, Ines (Hrsg.), 2010: Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Hamburg: Rowohlt, 475-485.

Bohnsack, Ralf (Hrsg.), 2007: Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis. Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Wiesbaden: VS, Verlag für Sozialwissenschaften.

Bourdieu, Pierre, 1983: Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Kreckel, Reinhard: Soziale Ungleichheiten. Göttingen: Verlag Otto Schwarz & Co., 183-198.

Bourdieu, Pierre, 1988: Homo Academicus. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Bourdieu, Pierre; Loic J.D. Wacquant, 1992: *An Invitation to Reflexive Sociology*. Chicago: University of Chicago Press.

Bourdieu, Pierre, 2009 [1979]: *Entwurf einer Theorie der Praxis*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Brubaker, Rogers, 1993: *Social Theory as Habitus*. In: Calhoun, Craig; LiPuma, Edward; Postone, Moishe: *Bourdieu: Critical Perspectives*. Cambridge: Polity Press, 212-234.

Calhoun, Craig; LiPuma, Edward; Postone, Moishe, 1993: *Bourdieu: Critical Perspectives*. Cambridge: Polity Press.

Calhoun, Craig, 1993: *Habitus, Field, and Capital: The Question of Historical Specificity*. In: Bourdieu: *Critical Perspectives*. Cambridge: Polity Press, 61-88.

Charmaz, Kathy, 2001: *Grounded Theory*. In: Denzin, Norman; Lincoln, Yvonna: *The American Tradition in qualitative Research*. Volume II. London; Thousand Oaks; New Delhi: SAGE Publications, 244-270.

Diekmann, Andreas, 2001 [1995]: *Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen*. Hamburg, Rowohlt.

Dijk, Rijk van; Rouveroy van Nieuwaal, E. Adriaan B. Van, 1999: *Introduction: The Domestication of Chieftaincy in Africa: from the imposed to the imagined*. In: Rouveroy van Nieuwaal, E. Adriaan B. van; Dijk, Rijk van: *African Chieftaincy in a New Socio-Political Landscape*. Hamburg: LIT Verlag, 1-20.

Eriksson Baaz, Maria; Palmberg, Mai, 2001: *Same and Other. Negotiating African Identity in Cultural Production*. Stockholm: Elanders Gotab.

Eriksson Baaz 2001: *Introduction – African Identity and the Postcolonial*. In: Eriksson Baaz, Maria; Palmberg, Mai: *Same and Other. Negotiating African Identity in Cultural Production*. Stockholm: Elanders Gotab.

Foucault, Michel, 1994 [1976]: *Überwachen und Strafen. Die Geburt des Gefängnisses*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Fürst, Dietrich, 2004: *Regional Governance*. In: Benz, Arthur; Dose, Nicolai: *Governance – Regieren in komplexen Regelsystemen. Eine Einführung*. Wiesbaden. VS Verlag für Sozialwissenschaften, 59-68.

Gereffi, Gary, 1999: *International Trade and Industrial Upgrading in the Apparel Commodity Chain*. *Journal of International Economics*, 48, 37-70.

Gereffi, Gary; Humphrey John, 2002: *The Governance of Global Value Chains*. *Review of International Political Economy*, 12: 1, 78-104.

Ghana Education Service, 2007: *Statistics*.

Glaser, Barney; Strauss, Anselm, 1998 [1967]: *Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung*. Bern; Göttingen; Toronto; Seattle: Huber.

Gläser, Jochen; Laudel, Grit, 2004: *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Holtkamp, Lars, 2007: Local Governance. In: Benz, Arthur; Lütz, Susanne; Schimank, Uwe; Simonis, Georg: Handbuch Governance. Theoretische Grundlagen und empirische Anwendungsfelder. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 366-377.

Ellinger, Stephan, 2004: Grounded Theory als methodischer Zugang für Werteforschung in der Lernbehindertenschule. In: Vernooij, M.A./Witrock, M. (Hg.): Beziehung (-s) Gestalten. Oldenburg 2003, 95-116.

Eriksson Baaz 2001: Introduction – African Identity and the Postcolonial. In: Eriksson Baaz, Maria; Palmberg, Mai, 2001: Same and Other. Negotiating African Identity in Cultural Production. Stockholm: Elanders Gotab.

Fisa, Bernd, 2008: Zauberfußball in Ghana. In: The Red Bulletin, 29.07.2008.
http://de.redbulletin.com/articles/Zauberfußball_in_Ghana, 20.09.2008.

Fischer, Karin; Reiner, Christian; Staritz, Cornelia (Hrsg.), 2010: Globale Güterketten. Weltweite Arbeitsteilung und ungleiche Entwicklung. Wien: Promedia und Südwind, 24-42.

Flick, Uwe; von Kardorff, Ernst; Steinke, Ines (Hrsg.), 2010 [2000]: Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Hamburg: Rowohlt.

Foucault, Michel, 1994 [1976]: Überwachen und Strafen. Die Geburt des Gefängnisses. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Froschauer, Ulrike; Lueger, Manfred, 2003: Das qualitative Interview. Wien: Facultas.

Fürweger, Wolfgang, 2008: Die Red-Bull-Story. Der unglaubliche Erfolg des Dietrich Mateschitz. Wien: Verlag Carl Ueberreuter.

Gripp, Helga, 1986: Jürgen Habermas. Paderborn/ Wien/ München /Zürich. UTB.

Habermas, Jürgen, 1988: Theorie des kommunikativen Handelns. Erster Band. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Habermas, Jürgen, 1988: Theorie des kommunikativen Handelns. Zweiter Band. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Hödl, Gerald, 2010: Afrika in der globalen Fußballökonomie. PERIPHERIE, 117:30, Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot, 9-21.

Hopf, Christel, 2010: Forschungsethik und qualitative Forschung. In: Flick, Uwe; von Kardorff, Ernst; Steinke, Ines (Hrsg.), 2010 [2000]: Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Hamburg: Rowohlt, 589-600.

Hopf, Christel, 2010: Qualitative Interviews – ein Überblick. In: Flick, Uwe; von Kardorff, Ernst; Steinke, Ines (Hrsg.), 2010 [2000]: Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Hamburg: Rowohlt, 349-359.

Kainz, Martin, 2012: *Preparing them For Europe*. Vom Entstehen afrikanischer Fußballakademien hin zu Auswirkungen auf deren Spieler. Am Beispiel der Red Bull Soccer Academy West Africa Ltd. Universität Wien. Hochschulschrift.

Kasanga, Kasim; Woodman, Gordon R., 2004: Ghana: Local Law Making and Land Conversion in Kumasi, Asante. In: Woodman, Gordon R.; Wanitzek, Ulrike; Sippel, Harald (Hrsg.): Local Land Law and Globalization. A Comparative Study of Peri-Urban Areas in Benin, Ghana and Tanzania. Münster: LIT Verlag, 153-216.

Kludze, A. Kodzo Paaku, 2000: Chieftaincy in Ghana. Lanham/ New York/ Oxford: Austin & Winfield, Publishers.

Kreckel, Reinhard, 1983: Soziale Ungleichheiten. Göttingen: Verlag Otto Schwarz & Co.

Kuckartz, Udo, 2010: Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Kuckartz, Udo; Dresing, Thorsten; Rädiker, Stefan; Stefer, Claus, 2008 [2007]: Qualitative Evaluation. Der Einstieg in die Praxis. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Levermore, Roger; Beacom, Aaron, 2009: Sport and international Development. London: Pelgrave Macmillan.

Lund, Christian; Hesselning, Gerti, 1999: Traditional Chiefs and Modern Land Tenure Law in Niger. In: Rouveroy van Nieuwaal, E. Adriaan B. van; Dijk, Rijk van: African Chieftaincy in a New Socio-Political Landscape. Hamburg: LIT Verlag, 135-154.

Matt, Eduard, 2010: Darstellung qualitativer Forschung. In: Flick, Uwe; von Kardorff, Ernst; Steinke, Ines (Hrsg.), 2010 [2000]: Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Hamburg: Rowohlt, 578-587.

Mayring, Philip, 1999 [1990]: Einführung in die qualitative Sozialforschung. München: BELTZ.

Mayrhofer-Déak, Marietta, 2009: Sprache macht Schule. Neokoloniale Erfahrungen in Burkina Faso. Saarbrücken: VDM.

Mbembe, Achille, 2001: On the Postcolony. Berkeley: University of California Press.

Merkens, Hans, 2000: Auswahlverfahren, Sampling, Fallkonstruktion. In: Flick, Uwe; von Kardorff, Ernst; Steinke, Ines (Hrsg.), 2010 [2000]: Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Hamburg: Rowohlt, 286-298.

Meuser, Michael; Nagel, Ulrike, 1991: ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. In: Garz, Detlef; Kraimer, Klaus (Hrsg.), 1991: Qualitativ-empirische Sozialforschung: Konzepte, Methoden, Analysen. Opladen: Westdeutscher Verlag, 441-471.

Mugane, John et al., 2006: Selected Proceedings of the 35th Annual Conference on African Linguistics. Somerville: Cascadilla Proceedings Project.

Municipality of South Tongu, 2010: South Tongu District Medium Term Development Plan.

Owu-Ewie, Charles, 2006: The Language Policy of Education in Ghana. A Critical Look at the English-Only Policy of Education. In: Mugane, John et al.: Selected Proceedings of the 35th Annual Conference on African Linguistics. Somerville: Cascadilla Proceedings Project, 76-85.

Owusu-Sarpong, Christiane, 2003: Setting the Ghanaian Context of Rural Local Government: Traditional Authority Values. In: Ray, Donald I.: Grassroots Governance. Chiefs in Africa and the Afro-Caribbean. Calgary: University of Calgary Press, 31-68.

Potz, Richard, 1998: Some remarks on Recent Trends in the Anthropology of Law. In: Rouveroy van Nieuwaal, E. Adriaan B. van; Zips, Werner: Sovereignty, Legitimacy, and Power in West African Societies. Perspectives from Legal Anthropology. Hamburg: LIT Verlag, 1-8.

Ray, Donald I., 1998: Chief-State Relations in Ghana – Divided Sovereignty and Legitimacy. In: Rouveroy van Nieuwaal, E. Adriaan B. van; Zips, Werner: Sovereignty, Legitimacy, and Power in West African Societies. Perspectives from Legal Anthropology. Hamburg: LIT Verlag, 48-69.

Ray, Donald I., 2003: Grassroots Governance. Chiefs in Africa and the Afro-Caribbean. Calgary: University of Calgary Press.

Ray, Donald I., 2003: Ghana: Traditional Leadership and Rural Local Governance. In: Ray, Donald I.: Grassroots Governance. Chiefs in Africa and the Afro-Caribbean. Calgary: University of Calgary Press, 83-122.

Red Bull Soccer Academy West Africa Ltd., 2010: Questionnaire 2010.

Reddy, P. S., 2003: Preface. In: Ray, Donald I.: Grassroots Governance. Chiefs in Africa and the Afro-Caribbean. Calgary: University of Calgary Press, vii-ix.

Reichertz, Jo, 2010: Abduktion, Deduktion und Induktion in der qualitativen Forschung. In: Flick, Uwe; von Kardorff, Ernst; Steinke, Ines (Hrsg.), 2010 [2000]: Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Hamburg: Rowohlt, 276-286.

Republic of Ghana, 2003: Labour Act. ACT 651.

Robertson, Roland, 1998: Glokalisierung: Homogenität und Heterogenität in Raum und Zeit. In: Beck, Ulrich: Perspektiven der Weltgesellschaft, Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Rouveroy van Nieuwaal, E. Adriaan B. van; Dijk, Rijk van, 1999: African Chieftaincy in a New Socio-Political Landscape. Hamburg: LIT Verlag.

Rouveroy van Nieuwaal, E. Adriaan B. van, 1999: Chieftaincy in africa: Three facets of a Hybrid Role. In: Rouveroy van Nieuwaal, E. Adriaan B. van; Dijk, Rijk van: African Chieftaincy in a New Socio-Political Landscape. Hamburg: LIT Verlag, 21-48.

Rouveroy van Nieuwaal, E. Adriaan B. van; Zips, Werner, 1998: Sovereignty, Legitimacy, and Power in West African Societies. Perspectives from Legal Anthropology. Hamburg: LIT Verlag.

Schlehe, Judith, 2003: Formen qualitativer ethnographischer Interviews. In: Beer, Bettina, 2003: Methoden und Techniken der Feldforschung. Berlin: Reimer, 71-95.

Schmidt, Christiane, 2010: Analyse von Leitfadeninterviews. In: Flick, Uwe; von Kardorff, Ernst; Steinke, Ines (Hrsg.), 2010 [2000]: Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Hamburg: Rowohlt, 447-456.

Steinke, Ines, 2010: Gütekriterien qualitativer Forschung. In: Flick, Uwe; von Kardorff, Ernst; Steinke, Ines (Hrsg.), 2010 [2000]: Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Hamburg: Rowohlt, 319-331.

Strauss, Anselm; Corbin, Juliet, 1996 [1990] : Grounded Theory: Grundlagen Qualitativer Sozialforschung. Weinheim: Beltz, Psychologie Verlags Union.

Strübing, Jörg, 2004: Grounded Theory. Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung des Verfahrens der empirisch begründeten Theoriebildung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Ubink, Janine, 2011:

Lands, Chiefs and Custom in Peri-Urban Ghana. Traditional Governance in an Environment of Legal and Institutional Pluralism. In: Zips, Werner; Weilenmann, Markus: The Governance of Legal Pluralism. Empirical Studies from Africa and Beyond. Wien/ Berlin: LIT Verlag, 81-108.

Vernooij, M.A./Wittrock; M. (Hg.), 2004: Beziehung (-s) Gestalten. Oldenburg 2004

Wallerstein, Immanuel, 1983: Historical Capitalism. London: Verso Editions.

Wanitzek, Ulrike; Woodman, Gordon R., 2004: Relating Local Legal Activity to Global Influence: A Theoretical Survey. In: Woodman, Gordon R.; Wanitzek, Ulrike; Sippel, Harald (Hrsg.): Local Land Law and Globalization. A Comparative Study of Peri-Urban Areas in Benin, Ghana and Tanzania. Münster: LIT Verlag, 1-80.

Woodman, Gordon R., 1996: Customary Land Law in the Ghanaian Courts. Legon: Ghana University Press.

Woodman, Gordon R.; Wanitzek, Ulrike; Sippel, Harald (Hrsg.), 2004: Local Land Law and Globalization. A Comparative Study of Peri-Urban Areas in Benin, Ghana and Tanzania. Münster: LIT Verlag.

Zips, Werner, 2002: Theorie einer gerechten Praxis: Die Macht ist wie ein Ei. Wien: Facultas.

Zips, Werner, 2003: Gerechtigkeit unter dem Mangobaum. Rechtsanthropologische Forschung zu einer Insel des Rechts. Wien: Facultas.

Zips, Werner; Rouveroy van Nieuwal, E. Adriaan B. van, 1998: Political and Legal Pluralism in West Africa: Introduction and Overview. In: Rouveroy van Nieuwaal, E. Adriaan B. van; Zips, Werner: Sovereignty, Legitimacy, and Power in West African Societies. Perspectives from Legal Anthropology. Hamburg: LIT Verlag, ix-xxiii.

Zips, Werner; Weilenmann, Markus, 2011: The Governance of Legal Pluralism. Empirical Studies from Africa and Beyond. Wien/ Berlin: LIT Verlag.

Zips, Werner; Weilenmann, Markus, 2011: Introduction: Governance and Legal Pluralism – an Emerging Symbiotic Relationship? In: Zips, Werner; Weilenmann, Markus: The Governance of Legal Pluralism. Empirical Studies from Africa and Beyond. Wien/ Berlin: LIT Verlag, 7-34.

Internetquellen

Aduonum, Kofi, 2009: Red Bull Academy – Old Wine in New Bottle. The Chronicle, 12.11.2009

<http://allafrica.com/stories/200911121103.html>, 10.03.2010

Baffoe, Anthony. Interview. Austria Presse Agentur (APA). In: news.orf.at, 21.03.2007

<http://sportv1.orf.at/070321-8219/index.html>, 10.08.2012

Chieftaincy. A Traditional Governance and Leadership Portal.

<http://www.chieftaincy.org/>, 21.08.2012

CIA Factbook. Ghana:

<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/gh.html>, 18.07.2010

Die Presse: Auf der Suche nach neuen „schwarzen Sternen“. Printausgabe, 20.03.2007.
<http://diepresse.com/text/home/sport/fussball/292230>, 15.10.2010.

Freedom House. Map of Freedom in the World:
<http://www.freedomhouse.org/template.cfm?page=363&year=2010>, 20.07.2010

Frühwald, Christian, 2010: "Will keine Söldnertruppe gegen Mattersburg". In: laola1.at, 22.07.2010.
<http://www.laola1.at/429+M5024839af58.html>, 22.07.2010.

Gbadawu, Togbe IV: Red Bull Soccer Academy Owner Petitioned by Angry Chiefs, mobile.ghanaweb.com, 24.09.2009.
<http://mobile.ghanaweb.com/wap/article.php?ID=169241>, 17.05.2009.

Ghana Districts. South Tongu Land Tenure System, 2012.
http://www.ghanadistricts.com/districts/?r=7&_=129&sa=2742, 21.08.2012

Ghana Web: Ethnic Groups, 2012.
<http://www.ghanaweb.com/GhanaHomePage/tribes/>, 21.08.2012

Ghana Web: Gun Shots at Red Bull Soccer Academy, 05.10.2009.
<http://www.ghanaweb.net/GhanaHomePage//SportsArchive/artikel.php?ID=169811>, 18.10.2010.

Ghana Web. Traditional rulers hail the introduction of Customary Land Secretariat, 26.08.2009
<http://www.ghanaweb.com/GhanaHomePage/NewsArchive/artikel.php?ID=167603>, 21.08.2012

Human Development Report 2009:
http://hdrstats.undp.org/en/countries/country_fact_sheets/cty_fs_GHA.html, 19.07.2010

Kärntner Spocat. In: schlagzeilen.cc, 2007
<http://www.schlagzeilen.cc/dokumente/52484st-andrae-interview-riegler.pdf>, 10.08.2012

Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Hinweise zur Manuskriptgestaltung
<http://www.uni-koeln.de/kzfss/konventionen/kskonms.htm>, 17.05.2011.

National Planning Development Commission: South Tongu Poverty Map
http://www.ndpc.gov.gh/GPRS/Poverty%20Maps/Volta/South%20Tongu/South_Tongu%20PM.pdf, 19.08.2012

Riedler, Julia, 2007: Black Stars auf rot-weiß-rotem Höhenflug. In: Fair Play 03/2007.
http://fairplay.vidc.org/fileadmin/Bibliothek/Fairplay/download/FairPlay-Magazine/FairPlay_SSC_2007_screen.pdf, 15.10.2010.

South Tongu District. South Tongu District Assembly, 2006.
<http://southtongu.ghanadistricts.gov.gh/>, 21.08.2012

Students of the Worlds. Volta Region Map.
<http://www.studentsoftheworld.info/sites/country/33061.php?Page=3>, 19.08.2012

Truschkat, Inga; Kaiser, Manuela; Reinartz, Vera, 2005: Forschen nach Rezept? Anregungen zum praktischen Umgang mit der Grounded Theory in Qualifikationsarbeiten. In: FQS, 6: 2, Art. 22.
<http://www.qualitative-research.net/fqs>, 27.04.2011.

United Nations Environment Programme. Country Profile Ghana.
<http://www.unep.org/greeneconomy/AdvisoryServices/Ghana/tabid/56355/Default.aspx>,
21.08.2012

United Nations Statistics Division.
Un.data.org, 17.10.2012

Wiener Zeitung: Starthilfe aus dem Lavanttal. Der Kärntner Biomasseunternehmer Dietmar Steiner gründete eine Fußballschule in Ghana. In: [wienerzeitung.at](http://www.wienerzeitung.at), 20.03.2007
http://www.wienerzeitung.at/nachrichten/sport/fussball/275649_Starthilfe-aus-dem-Lavanttal.html, 10.08.2012

Wirtschaftsblatt. Firmenreport Red Bull GmbH.
http://www.wirtschaftsblatt.at/images/.../RedBull_Firmenreport.pdf , 22.07.2010

Zeitungsartikel

Heigl, Christoph: Viel Lärm um nichts. Kleine Zeitung Steiermark, 01.09.2009.

Skocek, Johann: Mitten im Hausbau, der Standard, 01.11.2007.

Sperl, Robert: Logoh Livingstone. The Red Bulletin, 02.2008.

Vigah John: Rumpus in Red Bull Academy. The Chronicle, 11.09.2009.

Vigah, John: Petition from an aggrieved c'nity. The Chronicle, 21.09.2009.

Multimedia-Quellen

Radio Österreich 1: Afrika in 53 Tagen – Ghana, 16.04.2012, 12:55.

Radio Salzburg: Nachrichten, 20.06.2010, 16:30.

Phoenix: (Bericht über Red Bull Ghana im Vorfeld der WM 2010; Titel und Erscheinungsdatum unbekannt).
<http://www.youtube.com/watch?v=mt8e8nBJaLA>.

8.2. SEKUNDÄRLITERATUR

Appadurai, Arjun, 2005: *Modernity at Large. Cultural Dimensions of Globalization*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

Barkin, Samuel J., Cronin, Bruce, 1994:

Bourdieu, Pierre, 1984: *Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.

Bourdieu, Pierre, 1989: *La Noblesse d'Etat. Grands Corps et Grandes Écoles*. Paris: Edition de Minuit.

De Boeck, Filip, 1996: *Postcolonialism, Power and Identity: Local and Global Perspectives from Zaire*. In: Werbner, R.; Ranger, T.: *Postcolonial Identities in Africa*. London: Zed Books, 45-106.

The Concise Oxford Dictionary. Oxford: Oxford University Press.

Ethik-Kodex der Deutschen Gesellschaft für Soziologie und des Berufsverbandes Deutscher Soziologen, 1993: *DGS-Informationen*, 1/93, 13-19.

Fahrenbach, H., 1973: *Wirklichkeit und Reflexion. Festschrift zum sechzigsten Geburtstag von Walter Schulz*. Pfullingen.

Habermas, Jürgen, 1973: *Wahrheitstheorien*. In: Fahrenbach, H.: *Wirklichkeit und Reflexion. Festschrift zum sechzigsten Geburtstag von Walter Schulz*. Pfullingen.

Kant, Immanuel, 1982: *Kritik der praktischen Vernunft*. Frankfurt am Main: Werkausgabe, Bd. VII STW.

Kelle, Udo, 1994: *Empirisch begründete Theoriebildung: Zur Logik und Methodologie interpretativer Sozialforschung*. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.

McLuhan, Marshall, 1962: *The Gutenberg Galaxy. The Making of Typographic Man*. Toronto: Toronto University Press.

Ranger, Terrence; Vaughan, Olufemi, 1993: *Legitimacy and the State in Twentieth Century Africa*. London: Macmillan.

Röhl, Klaus-Heiner, 2008: *Die Zukunft der Familienunternehmen in Deutschland. Potenziale und Risiken in der globalen Wirtschaft*. Köln: IW-Analysen.

Rouveroy van Nieuwaal, E. Adriaan B. Van, 1996: *State and Chiefs in Africa: Are Chiefs Mere Puppets?* In: *Journal of Legal Pluralism*. No. 37&38, 1-38.

Schütz, Alfred; Luckmann, Thomas, 1979: *Strukturen der Lebenswelt*, Bd. 1. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Streeck, Wolfgang; Schmitter, Philippe C., 1985: *Private Interest Government. Beyond Market and State*. London. SAGE.

Streeck, Wolfgang; Schmitter, Philippe C., 1985: *Community, Market, State and Associations? The Prospective Contribution of Interest Governance to Social Order*. In: Streeck, Wolfgang; Schmitter, Philippe C.: *Private Interest Government. Beyond Market and State*. London. SAGE.

Weber, Max, 1976: Wirtschaft und Gesellschaft. Tübingen.

Werbner, R.; Ranger, T., 1996: Postcolonial Identities in Africa. London: Zed Books.

Internetquellen

Mossberger, Karen; Stoker, Gerry, 2001: The Evolution of Urban Regime Theory. The Challenge of Conceptualization.

[http://www.urbanunlimited.nl/uu/downloads.nsf/10/362BB65A0024C359C12570B9005BD3EE/\\$file/Reader+Intro+B.pdf](http://www.urbanunlimited.nl/uu/downloads.nsf/10/362BB65A0024C359C12570B9005BD3EE/$file/Reader+Intro+B.pdf), 20.08.2012

IX. ANHANG

9.1. INTERVIEWLISTE

Person	Interviewart	Datum	Dauer	ID
KPODZI				
Familienoberhaupt	Offener Leitfaden	22.08.2010	39:20	Int. Kpodzi Head
Familienoberhaupt	Offener Leitfaden	21.08.2010	08:46	Int. Kpodzi Head II
Familienoberhaupt	Offener Leitfaden	29.08.2010	09:32	Int. Kpodzi Head III
ADIDOKPOE				
Dorfälteste	Gruppeninterview	28.08.2010	16:33	Int. Adidokpoe Elders
Stoolfather	Offener Leitfaden	28.08.2010	17:24	Int. Adidokpoe Stoolfather
NEW BAKPA				
Paramount Chief	ExpertInneninterview	21.08.2010	44:15	Int. New Bakpa PC
Divisional Chief	ExpertInneninterview	21.08.2010	08:24	Int. New Bakpa DC
FIEVIE-DUGAME				
Divisional Chief	ExpertInneninterview	10.08.2010	41:51	Int. Fievie DC
Bewohner	Offener Leitfaden	10.08.2010	21:22	Int. Fievie
BewohnerIn	Offener Leitfaden	16.08.2010	31:51	Int. Fievie
ADUTOR				
Anonym	ExpertInneninterview	16.08.2010	36:07	Int. Adutor DC
SOGAKOPE				
Member of Parliament	ExpertInneninterview	16.08.2010	1:03:54	Int. Sogakope MP
Assembly Woman	ExpertInneninterview	09.08.2010	39:09	Int. Sogakope AW
Direktor Radio	ExpertInneninterview	09.08.2010 I	34:13	Int. Sogakope Radio
Sportjournalist Radio	ExpertInneninterview	09.08.2010 II	26:05	Int. Sogakope Radio
Trainer Bebeto Academy	ExpertInneninterview	09.08.2010	34:06	Int. Sogakope Coach
Direktorin Educ. Service	ExpertInneninterview	12.08.2010	12:26	Int. Sogakope GES
Koordinator Schulsport	ExpertInneninterview	21.08.2010	53:32	Int. Sogakope GES
Schuldirektor Tefle	ExpertInneninterview	08.08.2010	1:57:53	Int. Sogakope
Vertreter Human Rights	ExpertInneninterview	27.08.2010	37:46	Int. SogakopeCHR
RED BULL - Leitungsebene				
Management	ExpertInneninterview	17.08.2010 I	2:56:32	Int. RB Mgmt
		20.08.2010	29:22	Int. RB Mgmt
Management	ExpertInneninterview	17.08.2010 II	55:28	Int. RB Mgmt
Management	ExpertInneninterview	27.08.2010	1:16:15	Int. RB Mgmt
Management	ExpertInneninterview	29.08.2010	40:20	Int. RB Mgmt
RED BULL - Beschäftigte				
Coach	ExpertInneninterview	11.08.2010	52:13	Int. RB Coach
Coach	ExpertInneninterview	24.08.2010	52:48	Int. RB Coach
Sonstige Beschäftigte	Gruppeninterview	15.08.2010	32:48	Int. RB Staff
Lehrer	ExpertInneninterview	11.08.2010	1:01:02	Int. RB Staff
SonstigeR BeschäftigteR	ExpertInneninterview	15.08.2010	20:38	Int. RB Staff
SonstigeR BeschäftigteR	Offener Leitfaden	16.08.2010 I	18:58	Int. RB Staff
SonstigeR BeschäftigteR	Offener Leitfaden	16.08.2010 II	44:29	Int. RB Staff
SonstigeR BeschäftigteR	Offener Leitfaden	16.08.2010 III	27:26	Int. RB Staff
SonstigeR BeschäftigteR	ExpertInneninterview	23.08.2010 I	13:49	Int. RB Staff
SonstigeR BeschäftigteR	Offener Leitfaden	23.08.2010 II	21:39	Int. RB Staff
SonstigeR BeschäftigteR	ExpertInneninterview	23.08.2010 III	2:04:37	Int. RB Staff
SonstigeR BeschäftigteR	ExpertInneninterview	24.08.2010 I	35:34	Int. RB Staff
SonstigeR BeschäftigteR	ExpertInneninterview	24.08.2010 II	13:57	Int. RB Staff
SonstigeR BeschäftigteR	ExpertInneninterview	24.08.2010 III	19:35	Int. RB Staff
SonstigeR BeschäftigteR	Offener Leitfaden	27.08.2010	24:19	Int. RB Staff
SonstigeR BeschäftigteR	Offener Leitfaden	30.08.2010 I	03:40	Int. RB Staff
SonstigeR BeschäftigteR	ExpertInneninterview	30.08.2010 II	16:41	Int. RB Staff
RED BULL – Ehemalige Beschäftigte				
Ehemaliger Schuldirektor	ExpertInneninterview	18.08.2010	1:07:05	Int. RB Former Staff
EhemaligeR BeschäftigteR	ExpertInneninterview	16.08.2010	11:38	Int. RB Former Staff
EhemaligeR BeschäftigteR	ExpertInneninterview	21.08.2010	20:52	Int. RB Former Staff
EXTERN				
Leiter Player's Union	ExpertInneninterview	02.08.2010	46:45	Int. PFAG
Vertreter Feyenoord Fetteh	ExpertInneninterview	05.08.2010	41:00	Int. Fey

9.2. ABSTRACTS

9.2.1. Abstract Deutsch

Die vorliegende Arbeit ist eine Weiterführung zu einer im Frühjahr 2012 eingereichten Abschlussarbeit aus dem Fachbereich Soziologie. Diese und die vorliegende Arbeiten haben denselben Akteur im Zentrum der Analyse: die *Red Bull Soccer Academy West Africa Ltd.* Beide Arbeiten gehen zurück auf einen Feldaufenthalt in Ghana (Sommer 2010). Während einerseits das Phänomen europäischer Fußballakademien in Westafrika und die damit zusammenhängenden Strukturen innerhalb und das institutionelle Netz außerhalb der Akademie in Verbindung zu Auswirkungen auf deren Spieler untersucht wurden, behandelt die vorliegende Arbeit die Einbettung der Akademie in das lokale Umfeld.

Die Akademie ist ein Ableger eines transnationalen Konzerns, angesiedelt in einem rechtspluralen, ‚peripheren‘ Umfeld. Vor diesem Hintergrund entstanden drei interessierende Analyseebenen: die lokale Dualität von traditionellem und modernem Recht; die AkteurInnen um die Akademie und ihre Interessen an derselben; und die Profitierenden derselben bzw. akute und potenzielle Konfliktebenen zwischen der Akademie und ihrem Umfeld. Auf theoretischer Ebene wurde ein rechtsanthropologischer Ansatz gewählt, der zum einen die rechtsplurale Struktur um die Akademie beschreibt. Im Weiteren hilft ein Konzept von Governance, um die lokalen Machtverhältnisse und Handlungsräume in der Akademie und im Umfeld derselben zu beschreiben. Um dem ahistorischen Konzept von Governance einen prozesshaft-relationalen Charakter zu geben, wurde die Analyse um den bourdieuschen Ansatz von Feld, Habitus, Kapital und einer Ökonomie der Interessen ergänzt.

Die empirische Erhebung geht zurück auf eine Feldforschung im August und September 2010. Die meisten für diese Arbeit verwendeten Daten wurden in und in der nahen Umgebung der Akademie erhoben. Einige wenige Interviews fanden in Accra statt. Die ProbandInnen lassen sich in drei Gruppen einteilen: in das europäische Leitungspersonal der Akademie; in die lokalen Beschäftigten der Akademie; sowie in lokale Autoritäten und sonstige VertreterInnen der lokalen Bevölkerung. Sekundärdaten wurden in Form von Internetrecherche und vor Ort erhaltenen Dokumenten erhoben.

Um die Akademie zeigt sich ein neu entstandenes soziales Feld aus verschiedenen AkteurInnen mit multiplen Interessen und unterschiedlichen Vorstellungen von Anspruch und Recht. Die Zielrichtungen der jeweiligen AkteurInnen sind keine gemeinsamen, eine regionale Identifikation ist nicht gegeben. Während diverse AkteurInnen von der Akademie profitieren, fühlen sich andere ausgeschlossen. Auf Basis dessen war – unter Berücksichtigung historischer Prozesse – eine Reihe an Konfliktherden auszumachen, die sich (unter anderem) auf differente Perzeptionen von Recht und Teilhabe zurückführen lassen, zum Teil auch an historisch-hegemoniale Muster erinnern.

9.2.2. Abstract English

This paper succeeds another (sociological) thesis, submitted in spring 2012. Both works do have the same geographical focus: the “Red Bull Soccer Academy West Africa Ltd.” in Ghana which has been visited in summer 2010. Whereas the phenomenon of European football academies in West Africa, the organizational structure inside and the institutional structure outside of the Academy, and the effects and impacts to its player’s has been displayed within the first thesis, this thesis’ main theme lies in the analysis of the embedment of the Academy into a peripheral environment.

The academy is a spin-off of a transnational concern (TNC) and settled in a geographical field characterized through legal pluralism. Based on this background, three main parts of analysis arose: the local duality of traditional and modern law; the actors within and around the academy and their interests; and those actors who actually benefit from the appearance of the academy in contrast to sprouting conflicts. The underlying theoretical approach begins with an analysis of the local legal duality based upon concepts of legal anthropology. The concept of governance helps to discover dispositions of power as well as spheres of action in the local environment. For adding a historical character to the governance-approach, the analysis was complemented with Bourdieu’s tool kit of field, habitus and capital.

The underlying empirical data was collected in August and September 2010. Most of the interviews and observations have been made in the academy and in the surrounding environment of the academy, only some interviewees were based in Accra. Three main target groups can be distinguished: the European administration of the academy; the local employees of the academy, and local authorities as well as further pupils of the nearby communities. Secondary data has been collected through internet research and documents received in the field.

Around the academy, a new social field with various actors and multiple interests arose. Those actors do have different concepts of law and different claims of participation and inclusion. The aims of the actors are going into different directions. There is no common identification of the various actors of the region and the academy. Whereas some actors are benefiting from the academy, others feel excluded. In consideration of the historical processes, various areas of conflicts are arising which can be attributed to different perceptions of law and participation, whilst certain spheres of the relation between the academy and the locality seem to navigate into the direction of past hegemonic patterns.

9.3. LEBENSLAUF

Persönliche Angaben

Name	Mag. Martin Kainz
Geburtsdatum	02.06.1982
Geburtsort	Salzburg
Email	martinkainz@hotmail.com

Schulische Ausbildung

1988-1992	Volksschule Lieferung II, Salzburg
1992-2000	Privatgymnasium der Herz-Jesu-Missionare Lieferung, Salzburg

Universitäre Ausbildung

Seit 2001	Studium der Soziologie (RESOWI) an der Universität Wien
Seit 2001	Studium der Kultur- und Sozialanthropologie an der Universität Wien
Jun. bis Dez. 2005	Studium der Kultur- und Sozialanthropologie an der Universidad de Chile, Santiago de Chile
April 2012	Abschluss Diplomstudium Soziologie (sozial-/wirtschaftsw. Stud.)

Universitäre Forschung

Dezember 2006	Forschungsaufenthalt Guatemala: Identität und Sprache der Itza' Maya
August 2010	Forschungsaufenthalt in Ghana: Diplomarbeit

Forschungsschwerpunkte

Entwicklungstheorie, Migrationstheorie, Sozio- und Ethnolinguistik

EDV-Kenntnisse

Microsoft Office (Excel, PowerPoint, Word), Adobe Photoshop, SPSS, ATLAS.ti, Final Cut Pro

Sprachkenntnisse

Deutsch	Muttersprache
Englisch	Kompetente Sprachverwendung
Spanisch	Kompetente Sprachverwendung
Französisch	Elementare Sprachverwendung
Slowenisch	Elementare Sprachverwendung