

DRIBBLING ODER TORSCHUSS?

Altlasten in puncto
menschenwürdige Arbeit:
ein Blick auf den aktuellen
Spielstand in Katar

Red Card for FIFA.
No World Cup in Qatar without
Workers Rights!



BWL • BHI • BTI • IBB • ICM
www.bwint.org

- Complaints List
- Salary Delay
 - leave Allowance
 - Service Bonus
 - Tickets

10 MORE DEATHS
IN THE NAME
OF SPORTS

Inhalt

Vorwort	1
Einführung	2
Projektzusammenfassung	3
1. Fouls, Abseits und die globalen Reaktionen	4
1.1. Die Ausbeutung von Wanderarbeitern	4
1.2. Globale Antworten	6
2. Wichtige Tore, doch noch keine Siegtreffer	10
2.1. Grüne Flecken menschenwürdiger Arbeit.	10
2.2. Nationale Reformen in Entwicklung.	17
Zeitraumen	18
2.3. Über Stadien hinaus	21
3. Strategien zur Erhaltung der Arbeitsgewinne	23
3.1. Absichtserklärung von BHI und SC	23
3.2. Internationale Arbeitsorganisation (IAO)	24
3.3. Internationale Rahmenvereinbarungen	25
3.4. Unabhängiges FIFA-Beratungsgremium für Menschenrechtsfragen	26
3.5. Community Leaders Forum	27
4. Das Ziel im Blick: Empfehlungen für ein Vermächtnis menschenwürdiger Arbeit.	28
4.1. Empfehlungen für die Behörden von Katar	28
4.2. Empfehlungen für FIFA und SC	32
4.3. Empfehlungen für multinationale Unternehmen	34
Quellen	36

Die BHI ist die globale Gewerkschaftsföderation, die freie und demokratische Gewerkschaften mit Mitgliedern aus den Bereichen Bau, Baumaterialien, Holz, Forst und damit verbundenen Sektoren zusammenschließt.

Die BHI vereint etwa 351 Gewerkschaften, die rund 12 Millionen Mitglieder in 127 Ländern repräsentieren. Sitz der Hauptgeschäftsstelle ist Genf in der Schweiz, Regionalbüros befinden sich darüber hinaus in Panama, Malaysia und Südafrika

Unsere Mission besteht in der Verteidigung und Förderung der Arbeitnehmerrechte sowie der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen in unseren Sektoren. Dabei verfolgt die BHI vor allem einen rechtbasierten Ansatz. Wir vertreten die Ansicht, Gewerkschaftsrechte sind Menschenrechte – basierend auf Gleichheit, Solidarität und Demokratie. Zudem glauben wir, dass Gewerkschaften für eine gute Unternehmensführung unverzichtbar sind.

Zu den Zielen der BHI gehören 1) die Förderung und Verteidigung der Menschen- und Gewerkschaftsrechte; 2) die Förderung der Gewerkschaftsstärke; 3) die Förderung einer stabilen und hohen Beschäftigungsquote in unseren Sektoren; und 4) die Einflussnahme auf die Politik sowie die Stärkung der Kompetenzen von Institutionen und dreiseitigen Strukturen in unseren Sektoren.

©2021 Bau- und Holzarbeiter Internationale (BHI). Unter Angabe der Quelle darf diese Publikation auch auszugsweise veröffentlicht oder zitiert werden.

Veröffentlicht Juli 2021

Vorwort

Die Bau- und Holzarbeiter-Internationale (BHI), eine globale Gewerkschaftsföderation freier und demokratischer Gewerkschaften mit Mitgliedern in den Sektoren Bau, Baustoffe, Holz, Forstwirtschaft und verwandten Branchen, gehörte zu den Kritikern der Entscheidung der FIFA, die Ausrichtung der FIFA-Fussball-Weltmeisterschaft 2022™ an Katar zu vergeben. Grund dafür war ihre Besorgnis hinsichtlich der Behandlung der Wanderarbeiter, und hier insbesondere der Bauarbeiter, deren Arbeits- und Lebensbedingungen ungesund und gefährlich waren.

16 Monate vor Turnierstart veröffentlicht die BHI nun den Fortschrittsbericht 2021, um einen kleinen Einblick dahingehend zu gewähren, was Wanderarbeiter, globale Gewerkschaften sowie andere Akteure und Interessengruppen auf dem Weg zu ihrem gemeinsamen Ziel – Anerkennung und Erfüllung der Menschen- und Arbeitsrechte in Katar – bereits erreicht haben.

Dieser Bericht beschreibt ein wahres Gewirk von Aktionen – darunter eine Red-Card-Kampagne, diverse Herausforderungen durch Gerichte und internationale Instanzen wie die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) mit ihrem Beschwerdemechanismus oder Verfahren der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO). Außerdem werden internationale Kundgebungen, die Vertretung individueller und kollektiver Arbeitnehmersprüche, der daraus resultierende soziale Dialog, die technische Zusammenarbeit, gemeinsame Leitlinien zum Arbeitsschutz sowie die gemeinsame Betreuung der Arbeitnehmer skizziert.

Der Bericht hebt die gute Zusammenarbeit mit den Behörden von Katar hervor, die sich bereit erklärten, für die Verabschiedung von Gesetzesreformen zu sorgen, die Vereinbarungen trafen und ein Arbeitsumfeld schufen, das Fortschritt für Wanderarbeiter im Baugewerbe ebenso fördert wie gemeinsam mit der BHI durchgeführte Inspektionen – all das mit dem Ziel, Sicherheit und Gesundheit der Stadionarbeiter zu verbessern. Obgleich weder detailliert noch allumfassend, unterstreicht er dennoch die konkreten Änderungen sowie eine Reihe spezifischer Maßnahmen, die das Gastgeberland ergriffen hat.

Abschließend nennt dieser Bericht noch einmal die Empfehlungen, die die BHI bereits ausgesprochen hat, sowie neue Vorschläge, die in Katar zu einer stärkeren Achtung der Rechte der Arbeitnehmer und der Erfüllung ihrer Forderungen beitragen sollen. Die BHI freut sich auf die Ausarbeitung der Empfehlungen vor den verschiedenen Interessengruppen, und ihre Annahme käme einem fußballerischen Vermächtnis in Sachen menschenwürdige Arbeit gleich – *einem Vermächtnis, das weit über den Moment hinauswirkt, in dem die Weltmeister den goldenen WM-Pokal in die Höhe heben.*

Dietmar Schäfers

Stellvertretender Präsident der BHI (IGBAU Germany)
Vorsitzender der BHI Adhoc-Arbeitsgruppe
zur Sportkampagne

Ambet Yuson

Generalsekretär der BHI

Einführung

Katar wird als erste Nation der Region Nahost und Nordafrika die Weltmeisterschaft der Fédération Internationale de Football Association ausrichten – sprich: die FIFA-Fussball-Weltmeisterschaft 2022™, das populärste Fußballereignis der Welt. Aufgrund der berichteten Menschen- und Arbeitsrechtsverletzungen in Katar jedoch wurde diese Entscheidung von internationalen Menschenrechtsorganisationen, Medien, globalen Gewerkschaften wie auch multilateralen Organisationen kritisiert.

Im Rahmen der Beschäftigung von Wanderarbeitern wandte Katar, wie andere Golfstaaten auch, das Kafala-System an, bei dem der Arbeitgeber als „Sponsor“ seiner Wanderarbeiter auftritt. Als solcher hat er die Kontrolle über deren rechtlichen Status und Dokumente. Die Rolle der Regierung bestand bei diesem etablierten System oft eher darin, die Vorrechte der Arbeitgeber zu fördern, als die Rechte der Arbeitnehmer zu verteidigen.

Katar hat mit dem Kafala-System gebrochen. Dieser Bruch war ein entscheidender Schritt auf dem Weg zu Reformen und zum Schutz der Arbeitnehmerrechte. Das Ziel ist noch nicht erreicht, doch in den Golfstaaten war dieser bedeutende Fortschritt beispiellos.

Das Baugewerbe ist – wie auch eine Reihe anderer Dienstleistungsbranchen – seit langem auf Wanderarbeiter angewiesen. In den 1960er und 1970er Jahren kamen die meisten Arbeiter aus anderen arabischen Ländern. Das änderte sich in den 1980er- und 1990er-Jahren, als der Großteil der Wanderarbeiter aus Südasien kam. Ihre Zahl wuchs von anfänglich wenigen Millionen auf später viele Millionen mehr. Die BHI setzt sich seit langem für die Rechte und Bedingungen dieser Arbeiter ein. Sie verfügte über Kontakte in den Ländern der Zulieferunternehmen, in der Golfregion selbst allerdings konnte sie nicht arbeiten. Dennoch: Als Vertretung von 351 Gewerkschaften in 127 Ländern und somit 12 Millionen Mitgliedern konnte die BHI auch in zahlreichen Herkunftsländern der Wanderarbeiter auf Unterstützung zählen.

Im Dezember 2010, als die WM-Spiele an Katar vergeben wurden, stellte sich die BHI gegen die Entscheidung der FIFA und führte eine Kampagne gegen diese durch. Dabei dienten die Kampagne und die damit verbundenen Aktivitäten nicht dem Selbstzweck – sie sollten Veränderungen bewirken. Sie boten Chancen für Fortschritt und so auch die Möglichkeit, mit Wanderarbeitern in Katar zu arbeiten.

Die vielschichtige BHI-Kampagne richtete sich an die wichtigsten Akteure im Zusammenhang mit dem WM-Turnier, so an die FIFA, an Fußball-Fanclubs, nationale Fußballvereine, Unternehmenssponsoren, das Ministerium für administrative Entwicklung, Arbeit und Soziales (MADLSA) sowie an das Supreme Committee for Delivery and Legacy (SC) – an die Organisation also, die verantwortlich ist für die Bereitstellung der für die FIFA-Fussball-Weltmeisterschaft Katar 2022™ erforderlichen Infrastruktur.

Zudem war die BHI in der Lage, die Regierungsbehörden in Katar und Herkunftsländern wie Indien, Nepal, Bangladesch und den Philippinen einzubinden. Die Arbeit aus beiden Perspektiven war entscheidend, um die Rechte und das Wohlergehen von Wanderarbeitern in Katar voranzubringen.

Das Fachwissen der BHI in puncto Bauindustrie und die Beziehungen dieser Föderation zu multinationalen Bauunternehmen (MNU) halfen dabei, auch Unternehmen und deren in Katar tätige Subunternehmer mit an den Tisch zu bringen.

Dribbling oder Torschuss? Vermächtnis für menschenwürdige Arbeit: ein Blick auf den aktuellen Spielstand in Katar umreißt die bisher erzielten Erfolge auf dem Weg der Gestaltung eines besseren Arbeitssystems für Wanderarbeiter; Erfolge, die zur Verwirklichung der nationalen Vision und Agenda Katars beitragen – bis 2022 und darüber hinaus.

Projektzusammenfassung

Dieser von der Bau- und Holzarbeiter Internationale (BHI) veröffentlichte Fortschrittsbericht beleuchtet die Kampagne zur Durchsetzung grundlegender Rechte und Freiheiten für Wanderarbeiter in Katar. Zudem schildert er die Rolle der globalen Gewerkschaften, internationalen Medien, multilateralen Organisationen und nicht zuletzt der Fußball-Fanclubs bei der Kampagne zur Durchsetzung der Menschen- und Arbeitsrechte für Wanderarbeiter in Katar.

Kapitel 1 umreißt einige der Bedingungen und Herausforderungen, mit denen die auf dem Bau beschäftigten Wanderarbeiter auf dem Weg von ihrem Heimatland zu ihrem Arbeitsplatz in Katar konfrontiert waren. Es zeigt Momentaufnahmen im Zusammenhang mit arbeitsbezogenen Beschwerden (darunter auch Fallbeispiele bei nicht-EM-Arbeitgebern – siehe Fallbeispiel 1 bis 5 und 7) und benennt eine Reihe von Defiziten im Hinblick auf menschenwürdige Arbeit, so etwa ausgedehnte Arbeitszeiten bei gefährlich, ja bisweilen tödlich hohen Temperaturen oder die beengten und schmutzigen Unterkünfte. Auch erlebten viele Wanderarbeiter lange Verzögerungen bei der Auszahlung ihrer Löhne oder gar deren Nichtauszahlung – sowie weitere Verzögerungen bei der Stattgabe ihrer gerechtfertigten Forderungen. Des Weiteren beleuchtet Kapitel 1 die weltweiten Reaktionen der BHI, der globalen Gewerkschaftsbewegung, der Medien und der Menschenrechtsorganisationen.

Kapitel 2 schildert die relevanten Maßnahmen und Erfolge bei der Verbesserung des katarischen Arbeitssystems – angefangen bei der Abschaffung des Sponsorensystems „Kafala“, das oftmals für das ausbeuterische Verhalten verantwortlich gemacht wird, das Arbeitgeber gegenüber Wanderarbeitern an den Tag legen, über Reformen bei der Anwerbung bis hin zu Verbesserungen in puncto Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.

Kapitel 3 befasst sich mit den wichtigen Maßnahmen zur Schaffung eines günstigen Umfelds, das die Reformen im katarischen Arbeitssystem stützt. Dabei wird das Zusammenspiel verschiedener Interessengruppen – von Gewerkschaften über multilaterale Organisationen bis hin zu globalen Sportverbänden – klar nachgezeichnet und verdeutlicht, wie jede einzelne zur Förderung menschenwürdiger Arbeit in Katar beiträgt.

Kapitel 4 schließlich fasst die Empfehlungen zusammen, die die BHI an die drei Gruppen und Behörden richtet, die vor allen anderen verantwortlich sind für den Aufbau des Vermächtnisses für menschenwürdige Arbeit der FIFA-Fussball-Weltmeisterschaft Katar 2022™.

Empfehlungen an die Behörden von Katar

1. Effektive Durchsetzung des Mindestlohngesetzes und des Gesetzes zur Abschaffung des Kafala-Systems
2. Garantiert, dass Arbeitgeber das Gesetz über Unbedenklichkeitsbescheinigungen (NOC) einhalten, unterbindet Repressalien und garantiert die Kohärenz der Regierung in Bezug auf Politik und Durchsetzung
3. Faire Anwerbung
4. Durchsetzung von Arbeitsschutzbestimmungen
5. Reform des Arbeitsrechtssystems
6. Rundum einsatzbereiter, vollständig finanzierter Unterstützungs- und Versicherungsfonds für Arbeitnehmer
7. Recht auf Arbeitnehmervertretungen und -ausschüsse

Empfehlungen an die FIFA und das SC

8. Zentrum für Wanderarbeiter
9. Arbeitnehmer-Wohlfahrtsausschüsse und gemeinsame Inspektion im Gastgewerbe
10. Garantie zeitnaher Abhilfe bei Beschwerden und Klagen von Arbeitnehmern
11. Universelles Rückerstattungsprogramm

Empfehlungen an multinationale Unternehmen (MNU)

12. Sorgfaltspflicht und gemeinsame Inspektionen



1. Fouls, Abseits und die globalen Reaktionen

1.1. Die Ausbeutung von Wanderarbeitern

Die erfolgreiche Bewerbung Katars um die Ausrichtung der FIFA-Fussball-Weltmeisterschaft 2022™ lenkte die Aufmerksamkeit der Weltöffentlichkeit auf die weit verbreitete Notlage vieler Wanderarbeiter während dieser Zeit. Die BHI konzentrierte sich auf die Baubranche, in der sie die repräsentative globale Gewerkschaft darstellt. Eine Branche, in der fast ausschließlich Wanderarbeiter beschäftigt waren.

Im Kern der Verletzung der Menschenrechte dieser Wanderarbeiter stand das im Nahen Osten vorherrschende Sponsorsystem „Kafala“, das den Arbeitgebern erhebliche Kontrolle über ihre Arbeiter gewährte. Es wurde weithin als Zwangsarbeit kritisiert, da es Wanderarbeiter – selbst im Falle von Misshandlung – daran hinderte, einfach den Arbeitgeber zu wechseln oder Katar zu verlassen.

Das Kafala-System machte Arbeitgebern die Ausbeutung von Wanderarbeitern leicht: Dazu mussten sie lediglich deren Pässe konfiszierten oder sich weigern,

Fallbeispiel 1: Unternehmensseitige Repressalien gegen Arbeitnehmer, die sich beschweren [Februar 2019]

Unternehmensseitige Repressalien gegen Arbeitnehmer, die sich beschweren [Februar 2019]

Mylene, 45, eine Innenarchitektin von den Philippinen, hat zwei Jahre lang in Katar gearbeitet. Ihr Vertrag sah u. a. eine Gratifikationszahlung vor sowie ein kostenloses Flugticket nach Hause. Ihr Arbeitgeber jedoch weigerte sich, ihr diesen vereinbarten Bonus auszuzahlen, und forderte sie auf, sich selbst ein Flugticket zu kaufen.

Erst als sie eine Beschwerde beim Arbeitsministerium einreichte, kam ihr Arbeitgeber seiner Verpflichtung nach und sorgte für ein Flugticket. Am Einreiseschalter des Flughafens jedoch wurde sie plötzlich verhaftet, weil ihr ehemaliger Arbeitgeber ein Verfahren wegen „Flucht“ gegen sie eingeleitet hatte. So wurde Mylene drei Tage lang festgehalten und schließlich deportiert. Katar erließ auch ein Rückkehrverbot.

„Unbedenklichkeitsbescheinigungen“ (NOC) auszustellen, die Arbeitern den Wechsel des Arbeitgebers erlaubt hätten. Auch die Nicht-Erteilung von Ausreisegenehmigungen oder Tickets für die Heimreise war eine Möglichkeit. Wanderarbeiter, die vor solchen Arbeitgebern flüchteten, wurden hinter Gitter gebracht oder mussten Geldstrafen zahlen und wurden abgeschoben.



Gleichzeitig waren die prekären Lebens- und Arbeitsbedingungen der Wanderarbeiter mitverantwortlich für eine Reihe von Unfällen, schweren Verletzungen und sogar Todesfällen. Vorkommnisse dieser Art jedoch wurden nirgends erfasst oder berichtet, so dass die entsprechenden Informationen nicht einmal das Arbeitsministerium von Katar erreichten.

Baustellen waren unsicher. Die kursierenden Zahlen zu Unfällen und Todesfällen waren nicht immer einheitlich – doch sie waren zweifellos hoch, und keiner dieser Fälle war ordentlich dokumentiert. Zeitungen, elektronische Medien, Menschenrechtsorganisationen und Gewerkschaften befassten sich mit dem Thema Sicherheit und Gesundheit in Katar.

Die BHI brach mehrmals nach Katar auf, um die dortigen Arbeits- und Lebensbedingungen zu untersuchen. Auch sammelte sie Informationen von asiatischen Botschaften in Katar.

Dennoch: Ausbeutung und Missbrauch haben nicht in Katar begonnen. In vielen Fällen setzt diese Art von Missbrauch bereits im Heimatland der Wanderarbeiter ein. Um einen Job in Katar zu bekommen, zahlten Wanderarbeiter oft exorbitante Gebühren an Vermittlungsagenturen. Um diese aufzubringen, nahmen sie in aller Regel Privatkredite zu überaus hohen Zinsen auf. Ein Großteil ihres Einkommens in Katar ging in die Rückzahlung dieser Kredite, wodurch ihren Familien – oftmals unter Druck gesetzt von skrupellosen Kreditgebern – dieses Geld vorenthalten blieb.



Verstöße gegen Lohnvereinbarungen und Diskriminierung waren gang und gäbe. So wurden Wanderarbeitern nicht nur ihre faire Löhne vorenthalten, sondern auch geeignete Beschwerdemechanismen, um

Fallbeispiel 2: Ali*(32) und Viella (34), philippinische Arbeiter im Gastgewerbe [September 2020]

Ali hat ihre Zwei-Jahres-Vereinbarung über Dienst als Reinigungskraft bei dem Zulieferunternehmen Cleaner.com in Katar voll erfüllt, obwohl sie häufig Verzögerungen bei der Auszahlung ihres Gehalts hinnehmen musste. Dennoch weigerte sich ihr Arbeitgeber, ihr bei Dienstende die vertraglich vereinbarte Gratifikation zu zahlen. Sie lief Gefahr, inhaftiert oder abgeschoben zu werden, da ihr katarischer Ausweis annulliert worden war und man sie zwang, ihre Unterkunft zu verlassen.

Viella, die vier Jahre lang im selben Hotel arbeitete, hatte ein ähnliches Problem; ohne Auszahlung ihrer Gratifikation bei Dienstende war es ihr nicht möglich, wieder in ihre Heimat zu gelangen. Genau wie Ali, wurde auch sie aus ihrer Unterkunft, die derselbe Arbeitgeber stellte, herauskomplimentiert.

Mit Unterstützung der BHI reichten Ali und Viella eine Beschwerde beim Arbeitsministerium ein, das ihnen daraufhin riet, ihre Unterkünfte nicht zu verlassen, bis sie in ein anderes Unternehmen wechseln können.

* nicht ihr richtiger Name

gegen diese weit verbreiteten Missstände vorzugehen. Nachdem sich Wanderarbeiter über nicht gezahlte Löhne und Abfindungen beschwert hatten, landeten Tausende von ihnen im Gefängnis oder waren von Abschiebung und Geldstrafen bedroht. Das unfaire Arbeitssystem machte es zudem schwierig, diese Fälle zeitnah und auf faire Weise zu lösen.

Eine Beschwerde gegen ausbeuterische Arbeitgeber einzureichen, war für viele Wanderarbeiter – oder gar Fachkräfte – jedoch keine Option. In vielen Fällen hatten sie lediglich die Wahl, in einer missbräuchlichen Arbeitsbeziehung zu bleiben oder im Gefängnis zu landen. Wenn Arbeiter Beschwerde einreichten oder schlicht verschwanden, verlegten sich ihre Arbeitgeber auf entsprechende Repressalien. Das Kafala-System erlaubte es, Wanderarbeiter, denen die Abschiebung bevorstand, 30 Tage lang festzusetzen. 2014, bei seinem Besuch in Katar, fand der UN-Sonderbericht-ersteller im Abschiebezentrum etwa 300 gefangengenommene Wanderarbeiter*innen vor.

2020 war pandemiebedingt ein Krisenjahr. Aufgrund der oft beengten Wohnverhältnisse sowie anderer Probleme rund um Sicherheit und Gesundheit waren Wanderarbeiter besonders hart betroffen. Die Situation in Katar bildete da keine Ausnahme. Ein Großteil der COVID 19-Fälle der Golfregion war unter Wanderarbeitern zu finden.

In Katar ging die Zahl der Fälle Ende 2020 zurück – im Frühjahr 2021 jedoch stieg sie wieder an. Die Arbeiten in Vorbereitung auf die FIFA-Fussball-Welt-

Fallbeispiel 3: Verzweifelte, ausgehungerte Arbeiter [2. Halbjahr 2018]

Fast ein halbes Jahr lang hatten mehr als 200 Arbeiter aus Bangladesch, Nepal, Indien und den Philippinen ihre Löhne nicht erhalten, sodass sie kaum genug Geld für Lebensmittel hatten, während sie in einem Arbeitslager festsaßen.

Erschwerend kam hinzu, dass der Zugang zu Wasser und Strom nur sporadisch möglich war, so dass sie gezwungen waren, gefährliche Temperaturen von bis zu 45 Grad zu ertragen. Diese Arbeiter waren von ihrem Arbeitgeber, der unter verschiedenen Namen (so etwa Sattal, Asyad, Champion und Mahira Engineering) aufgetreten war, schlicht im Stich gelassen worden.

Einige von ihnen versuchten, Prügeleien mit anderen Arbeitern in ihrem Lager zu provozieren – nur um inhaftiert oder abgeschoben zu werden und so dieser Hölle zu entkommen.

meisterschaft Katar 2022™ gingen weiter; in einigen Fällen jedoch verloren Arbeiter ihre Jobs in der katarischen Baubranche, während ihnen die Rückkehr nach Hause aufgrund von Reisebeschränkungen ebenfalls nicht möglich war. Arbeitgeber waren zwar verpflichtet, Arbeitern ohne Beschäftigung Essen und Unterkunft zur Verfügung zu stellen – einige jedoch hielten sich nicht an diese Regeln.

Obwohl es in dieser Zeit nicht möglich war, Delegationen nach Katar zu entsenden, hat die BHI das Problem der hohen Infektionsraten bei Wanderarbeitern nach dem Ausbruch im Jahr 2020 angesprochen. Auch ist sie hinsichtlich der Bemühungen zur Kontrolle der Ausbreitung des Virus sowie anderer Sicherheits- und Gesundheitsfragen mit den katarischen Behörden in Kontakt geblieben.

Wir betonen daher die unbedingte Notwendigkeit eines starken Fundaments zur Förderung menschenwürdiger Arbeit in Katar. Die globalen Instrumente und Konventionen zu Menschen- und Arbeitsrechten erleichtern es Arbeitnehmern, sich kollektiv zu äußern, ihre Arbeitsbedingungen mitzubestimmen und Abhilfe für die Ursachen der von ihnen beklagten Missstände zu suchen. Diese kollektive Äußerung verlaute durch ihre Stimme der Solidarität – die Gewerkschaften. Katar verbietet jedoch die gewerkschaftliche Betätigung von Wanderarbeitern.

In Betrieben, die 100 katarische Staatsangehörige beschäftigen, können Arbeitnehmervereinigungen und Berufsverbände gegründet werden, die jedoch nicht über die vollen Gewerkschaftsrechte verfügen. Die Einrichtung von Arbeitnehmerratsausschüssen sowie der soziale Dialog der katarischen Behörden mit der globalen Gewerkschaftsbewegung und die Zusammenarbeit mit Organisationen der Zivilgesellschaft bedeuten jedoch sichtbaren Fortschritt bei der Schaffung eines Umfelds der gemeinsamen Entscheidungsfindung in der Arbeitswelt.

1.2. Globale Antworten

Die schockierend anschauliche Darstellung des Leidens der Arbeiter in Katar in den globalen Medien sowie das, was die Wanderarbeiter den Gewerkschaften gegenüber aus erster Hand berichteten, sorgte dafür, dass sie weltweite Aufmerksamkeit erhielten. Dass Arbeitnehmerrechte – und nicht nur der Fußball – auf die globale Agenda gesetzt wurden, ist somit als positiver Effekt der FIFA-Fussball-Weltmeisterschaft Katar 2022™ zu sehen.

1.2.1. Menschenrechte rücken in den Mittelpunkt

Die weltweit wachsende Besorgnis über die Situation von Wanderarbeitern in Katar veranlasste die Vereinten Nationen, François Crépeau, den Sonderberichterstatter zum Thema der Menschenrechte von Wanderarbeitern, im November 2013 nach Katar zu entsenden. Sein Bericht bestätigte verschiedene Formen von Missbrauch und Ausbeutung von Wanderarbeitern, die Lebensbedingungen unter der Norm

hinnehmen und zudem Anwerbungsgebühren zahlen mussten, durch die sie sich hoch verschuldeten.¹

Der UN-Sonderberichterstatter traf sich mit etwa 300 Frauen und mehr als 1.500 Männern, die im Abschiebezentrum festgehalten wurden, und erfuhr, dass den meisten von ihnen keine andere Wahl geblieben war, als heimlich von ihren ausbeuterischen Arbeitgebern zu fliehen.

Fallbeispiel 4: COVID-19-Pandemie verschlimmert Leiden der Arbeiter [September 2019 - Mai 2020]

Subodh Singh, indischer Staatsbürger, arbeitet seit 2018 in Katar. Doch sein Arbeitgeber, Qatar Meta Coats WLL, stellte die Zahlung seines Gehalts im September 2019 ein – ohne eine Benachrichtigung oder gar Erklärung für das Ausbleiben der geschuldeten Zahlungen.

So suchte Singh Unterstützung bei der Overseas Friends Welfare Association (OFWA) und der BHI Indian Workers Welfare Association in Katar, um Klage vor einem Arbeitsgericht einzureichen. Das Gericht entschied im Mai 2020 zu seinen Gunsten und verurteilte seinen Arbeitgeber zur Zahlung der ihm zustehenden Gehälter.

Katar jedoch hat, aufgrund der COVID-19-Situation, einen Lockdown verhängt und Arbeitsaktivitäten eingeschränkt.

„Die Herausforderungen für Wanderarbeiter in Katar sind zahlreich und vielfältig – und COVID-19 hat die Situation sogar noch verschlimmert“, so Subodh.

Der Sonderberichterstatter betonte erneut, der Respekt vor den Menschen- und Arbeitsrechten von Wanderarbeitern gebiete es privaten Auftragnehmern und Subunternehmern gleichermaßen, ein für alle Mal Abstand zu nehmen von Praktiken wie der Umwandlung von Verträgen, der Beschlagnahme von Pässen, der Nichtbereitstellung von Identitätsnachweisen, der verspäteten Auszahlung von Löhnen oder der Ignorierung schlechter Arbeits- und Lebensbedingungen.

Internationale Menschenrechtsorganisationen haben seit 2010 umfangreiche Untersuchungen durchgeführt und die leidvollen Erfahrungen von Wanderarbeitern in Katar bestätigt.

Laut einem Bericht von Human Rights Watch aus dem Jahr 2020 sind Arbeiter bei einigen Arbeitgebern nach wie vor Lohnmissbrauch – dem willkürlichen Einbehalten, Verzögern oder Kürzen von Lohnzahlungen – ausgesetzt. „Oftmals halten Arbeitgeber vertraglich garantierte Überstundenzahlungen oder bei Dienstende zu leistende Gratifikationen zurück, und sie verletzen regelmäßig ungestraft ihre Verträge mit Wanderarbeitern“, heißt es in dem Bericht „How Can We Work Without Wages?“ Gehaltsmissbrauch

¹ Bericht des Sonderberichterstatters für die Menschenrechte von Migranten, François Crépeau, „Mission to Qatar“, Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen, 2014, <https://www.ohchr.org/en/issues/migration/srmigrants/pages/srmigrantsindex.aspx> (Zugriff am 5. April 2021)

von Wanderarbeitern im Vorfeld der FIFA-Fussball-Weltmeisterschaft Katar 2022.²

Nach Angaben von Human Rights Watch wird Lohnmissbrauch trotz Gesetzesänderungen durch die Überbleibsel des ausbeuterischen Kafala-Systems gefördert. Ein weiteres Problem sind fortgesetzte Formen von Missbrauch, wie betrügerische Anwerbepraktiken (sowohl in Katar als auch in den Heimatländern der Arbeiter) und die Praxis einiger Subunternehmer, den Arbeitern zustehende Zahlungen absichtlich zu verzögern, was besonders Wanderarbeiter in Bedrängnis bringt.



In ähnlicher Weise ausgebeutet, wie Amnesty International feststellte, wurden Arbeiter, die am Bau des Khalifa-Stadions und der Aspire-Zone beteiligt waren – dem Bau von Einrichtungen also, die im Rahmen der FIFA-Fussball-Weltmeisterschaft Katar 2022TM genutzt werden sollen.³

Ein weiterer Bereich von Missbrauch und Ausbeutung lag im Bereich der Anwerbung. Der AI-Report des Jahres 2016 mit dem Titel „World Cup of Shame“ berichtet von Wanderarbeitern, die – für den verzweifelten Versuch, der Armut und Arbeitslosigkeit ihrer Heimat zu entkommen – exorbitante Anwerbungsgebühren von USD 500 bis USD 4.300 an skrupellose Arbeitsvermittlungen zahlen. Zudem machen Anwerber falsche Versprechungen zur Höhe der Löhne oder täuschen in ähnlicher Weise, so dass sich die Arbeiter in ihrer Heimat hoch verschulden und in Katar dann doch nur wieder ums Überleben kämpfen.⁴ In diesem Bereich jedoch gab es weitreichende durch das SC vorangebrachte Reformen, die solche Gebühren nun verbieten und eine Rückerstattung gezahlter Anwerbungsgebühren an die Arbeitnehmer vorsehen.

1.2.2. Die Fair-Games-Kampagne der BHI

Die BHI als globale Gewerkschaft für Bauarbeiter startete 2007 eine weltweite Sportkampagne für menschenwürdige Arbeit im Rahmen von Mega-Sportveranstaltungen, beginnend mit der FIFA-Fussball-Weltmeisterschaft Südafrika 2010TM. Bei den darauffolgenden Olympischen Sommer- und Winterspielen sowie bei den Top-Meisterschaften der FIFA und ihrer europäischen Mitglieder hat sie diese Kampagne dann weitergeführt.

Nach der FIFA-Fussball-Weltmeisterschaft Brasilien 2014TM, als Russland und Katar den Zuschlag für die Ausrichtung der Weltmeisterschaft 2018 bzw. 2022 erhielten, verschärfte die BHI diese Kampagne dann und zeigte statt der gelben nunmehr die „Rote Karte“.

Die BHI und Mitgliedsorganisationen aller Kontinente machten im Rahmen dieser „Red Card for FIFA“-Kampagne mobil, um die weit verbreiteten Menschenrechtsverletzungen gegen Wanderarbeiter in Katar aufzudecken – ein ernsthaftes Anliegen, das die FIFA bei ihrer Entscheidung, Katar den Zuschlag für die Ausrichtung der FIFA-Fussball-Weltmeisterschaft 2022TM zu erteilen, hätte berücksichtigen müssen. Nach Meinung der BHI hätte die FIFA bei der Regierung von Katar Druck ausüben sollen, um die weit verbreitete Verletzung der Menschen- und Arbeitsrechte von Wanderarbeitern zu beenden – insbesondere derjenigen, die am Bau von WM-Stadien, Sportanlagen und Infrastruktur beteiligt sind.

Im Mai 2015 reichte die BHI bei der Nationalen Kontaktstelle der Schweiz, die zuständig ist für die Umsetzung der MNU-Leitsätze der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), eine Klage gegen die FIFA ein, weil sich diese für Katar als Ausrichter der FIFA-Fussball-Weltmeisterschaft 2022TM entschieden hatte, obwohl dort Menschenrechtsverletzungen gegenüber Wanderarbeitern dokumentiert sind.

Besagte Leitsätze der OECD setzen die Standards für ein verantwortungsvolles Geschäftsgebahren multinationaler Unternehmen (MNU), die in den Staaten der 35 OECD-Mitglieder und 12 weiteren Beitrittskandidaten oder aus diesen Territorien heraus tätig sind. Sie legen den Verhaltensstandard dar, den

² Human Rights Watch. „How Can We Work Without Wages?“ Salary Abuses Facing Migrant Workers Ahead of Qatar's FIFA World Cup 2022, 2020, <https://www.hrw.org/report/2020/08/24/how-can-we-work-without-wages/salary-abuses-facing-migrant-workers-ahead-qatars> (Zugriff am 5. April 2021)
³ Amnesty International. Qatar World Cup of Shame, 2013, <https://www.amnesty.org/en/latest/campaigns/2016/03/qatar-world-cup-of-shame/> (Zugriff am 9. April 2021)
⁴ Amnesty International. Qatar World Cup of Shame, 2013, <https://www.amnesty.org/en/latest/campaigns/2016/03/qatar-world-cup-of-shame/> (Zugriff am 9. April 2021)

Unternehmen im Rahmen ihrer weltweiten Aktivitäten einzuhalten haben und zu dem auch die Achtung der Menschenrechte von Arbeitnehmern sowie die Erfüllung ihrer Sorgfaltspflicht gehört.

Die BHI betrachtete die FIFA als ein multinationales Unternehmen, das in erheblichem Umfang international und kommerziell tätig ist und somit unter diese OECD-Leitsätze fällt. Die Nationale Kontaktstelle der Schweiz (NKS) stimmte zu und nahm den Fall an.

Die FIFA-Bewerbungsvereinbarung für die FIFA-Fussball-Weltmeisterschaft Katar 2022™ verlangte von Katar, Informationen zu 20 verschiedenen Kapiteln vorzulegen, so etwa zum Thema „Nachhaltige soziale und menschliche Entwicklung“ – die Anforderung, auch das Thema „Menschen- und Arbeitsrechte“ zu behandeln, bestand zu diesem Zeitpunkt jedoch nicht.

1.2.3. Entfesselte Arbeitersolidarität

Die BHI arbeitete mit dem Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) zusammen, der 200 Millionen Arbeitnehmer repräsentiert, vertreten durch 332 nationale Mitgliedsorganisationen in 163 Ländern und Territorien. Gemeinsam reichten IGB und BHI Beschwerde gemäß Artikel 24 der IAO-Verfassung gegen die Regierung von Katar ein. Am 16. Januar und am 21. November 2013 sprachen sie bei der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) vor – wegen Nichteinhaltung der 2011 ratifizierten Zwangsarbeitskonvention 29 durch Katar. Die Organisation führte an, der gesetzliche Rahmen in Katar reiche nicht aus, um die Rechte von Wanderarbeitern zu schützen, und die Durchsetzung geltender gesetzlicher Schutzmaßnahmen werde nicht adäquat betrieben.⁵

Um im Kontext der IAO-Beschwerde entsprechende Bedenken hinsichtlich der Menschen- und Arbeitsrechte vorzubringen, wurden die Fälle von etwa 210 Wanderarbeitern in Katar als Beispiel genutzt. Diese Bedenken bezogen sich auf die Beschlagnahme von Pässen (darunter auch ein besonders dreister Fall, bei dem der betreffende Arbeitgeber sogar eine Zahlung für die Rückgabe verlangte); die Vertragsumwandlungen, die sowohl die Höhe der Vergütung als auch die Art der Arbeit betreffen; die Nichtauszahlung von Löhnen; die Nichterteilung eines Aufenthaltvisums; und Arbeitsbedingungen, die lange Arbeitszeiten, körperliche Gewalt, sexuellen Missbrauch und schlechte Unterbringung beinhalteten.

Die IAO wurde darüber informiert, dass Wanderarbeiter keinen Zugang zu Beschwerdemechanis-

men haben und sie – im Falle der Einreichung von Beschwerden – mit sponsorensseitigen Repressalien konfrontiert sind. Obwohl Katar mit Gesetz Nr. 15 aus dem Jahr 2011 eine Gesetzgebung zum Menschenhandel geschaffen hat, hielt sich der Erfolg mit Blick auf die strafrechtliche Verfolgung entsprechenden Delikte in Grenzen: Gegen Regierungsbeamte wurden keine Ermittlungs- oder gar Strafverfahren wegen Mittäterschaft eingeleitet. Stattdessen wurde behauptet, die festgenommenen, inhaftierten und abgeschobenen Personen seien potenzielle Opfer von Menschenhandel gewesen – nach der Flucht von ihren Arbeitgebern oder Sponsoren verfolgt wegen Verletzung des Einwanderungsgesetzes.

Die Regierung von Katar erklärte, sie ergreife Maßnahmen, um: Wanderarbeiter bei der Anwerbung zu schützen; Löhne zu überwachen; geeignete Unterkünfte und medizinische Versorgung bereitzustellen; zur Sicherheit der Arbeiter eine adäquate Arbeitsumgebung zu schaffen; und die Arbeiter während ihres Aufenthalts im Land durch Informationen und Beratung weiter zu unterstützen. Katar hielt die Behauptung aufrecht, das Land verfüge über ausreichend Maßnahmen, um gemäß Gesetz Nr. 15 von 2011 (das bis zu 15 Jahre Haft und eine maximale Geldstrafe von QAR 300.000 vorsieht) Menschenhandel zu unterbinden.⁶

Zur Unterstützung der IGB/BHI-Beschwerde reichten auch Arbeitnehmerdelegierte der Internationalen Arbeitskonferenz der IAO im Jahr 2014 wegen Nichteinhaltung der ratifizierten Zwangsarbeitskonvention 29 Beschwerde gemäß Artikel 26 der IAO-Verfassung gegen die Regierung von Katar ein. Basierend auf dieser Beschwerde musste der IAO-Verwaltungsrat entscheiden, ob eine Untersuchungskommission eingesetzt werden sollte.

Nach Gesprächen zwischen der IAO und den Behörden von Katar (so auch im Rahmen einer hochrangigen, dreigliedrigen Mission des IAO-Verwaltungsrats, die sich mit allen Praktiken befasste, die als Zwangsarbeit angesehen werden könnten) entschied die IAO jedoch, keine Untersuchungskommission zu Fragen der Zwangsarbeit einzusetzen. Man traf diese Entscheidung, nachdem sich die Regierung von Katar im Rahmen der Sitzung des Verwaltungsrats verpflichtet hatte, alle Grundrechte der IAO zu schützen.

In der Folge eröffnete die IAO vor Ort ein Büro für technische Zusammenarbeit, um die Bemühungen der katarischen Regierung bei der Einführung von Arbeitsreformen zur Verbesserung der Situation von Wanderarbeitern zu unterstützen.

5 Internationale Arbeitsorganisation. *Report of the committee set up to examine the representation alleged non-observance by Qatar of the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), made under article 24 of the ILO Constitution by the International Trade Union Confederation and the Building and Woodworkers International*, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:50012:0::NO::P50012_COMPLAINT_PROCEDURE_ID,P50012_LANG_CODE:3113101,en (Zugriff am 10. April 2021)

6 Internationale Arbeitsorganisation. *Cas individuel (CAS) - Diskussion: 2015, Publication: 104ème session CIT (2015) Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 - Katar (Ratification: 1998)*, http://ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3241918,en (Zugriff am 10. April 2021)

1.2.4. Medienberichterstattung und -beobachtung

Internationalen Medienorganisationen kam nach Vergabe der Spiele eine entscheidende Rolle zu – waren sie es doch, die aufdeckten und öffentlich machten, in welcher schlimmer Situation sich viele Wanderarbeiter in Katar befanden.

Die weltweite Berichterstattung sowie die Enthüllungen in diesem Kontext haben das öffentliche Bewusstsein für die Probleme der Wanderarbeiter wachgerüttelt, und die Sorge um diese Arbeiter hat

Im März 2017 schließlich akzeptierte die FIFA ihre Verantwortung, ihren Einfluss in Katar geltend zu machen, um menschenwürdige und sichere Arbeitsbedingungen für die am Bau der Stadien und Sportstätten für die FIFA-Fussball-Weltmeisterschaft Katar 2022™ beteiligten Bauarbeiter zu gewährleisten und diesen Prozess mit der BHI sowie dem SC zu koordinieren. Sie verpflichtete sich außerdem, nach Wegen zu suchen, die in den OECD-Leitsätzen genannten Prinzipien und Standards einzuhalten und die Sorgfaltsprüfungsprozesse für künftige Bieter bei der Vergabe von FIFA-Fussball-Weltmeisterschaften™ zu stärken.



In einem separaten Verfahren unterzeichneten BHI und SC im November 2016 eine Kooperationsvereinbarung. Die BHI und die FIFA vereinbarten Zusammenarbeit im Hinblick auf Maßnahmen zur Gewährleistung menschenwürdiger und sicherer Arbeits- und Lebensbedingungen von Wanderarbeitern beim Bau der Stadien und Sportstätten für die FIFA-Fussball-Weltmeisterschaft Katar 2022™.

Die FIFA erklärte sich bereit, in Zusammenarbeit mit der BHI und dem SC einen soliden Prozess zur Überwachung der Arbeitsbedingungen zu implementieren, der auch Arbeitnehmerermittlung und Vertretung der Arbeitnehmer vor Ort vorsieht.

dazu geführt, dass Fanclubs, die Fußballspieler selbst und sogar internationale Institutionen ihre Besorgnis zum Ausdruck brachten.

All dies wiederum half, Druck auf die FIFA zu erzeugen und Unterstützung für Reformen in Katar zu gewinnen. Viele Medien berichteten zudem über Gesetzesänderungen, die in Katar vorgenommen wurden, um die Rechte sowie die Arbeits- und Lebensbedingungen von Wanderarbeitern besser zu schützen.

1.2.5. Die FIFA bekennt sich zu den Menschenrechten

Im Oktober 2015 stellte die Nationale Kontaktstelle der Schweiz (NKS) fest, dass die von der BHI aufgeworfenen Fragen mit Blick auf die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen relevant sind und eine weitere Prüfung verdienen. Sie bot daraufhin an, auf Grundlage der Beschwerde ein für beide Seiten akzeptables Ergebnis zu vermitteln.⁷

Vertretung der Arbeitnehmer vor Ort vorsieht.

In einer Absichtserklärung verpflichtete sich die FIFA zudem, Gespräche zwischen der BHI und dem SC hinsichtlich einer Überwachung der Bedingungen an den Projektstandorten der FIFA-Fussball-Weltmeisterschaft Katar 2022™ zu erleichtern. Sie erklärte sich bereit, mit der BHI und dem SC zusammenzuarbeiten, um die Kapazitäten aller Akteure – Auftragnehmer, Subunternehmer und Arbeiter eingeschlossen – zu erhöhen und somit menschenwürdige und sichere Bedingungen für Wanderarbeiter im Baugewerbe zu ermöglichen.

⁷ State secretariat for Economic Affairs. *Concluded cases: FIFA-BWI 2015*, https://www.seco.admin.ch/seco/en/home/Aussenwirtschaftspolitik_Wirtschaftliche_Zusammenarbeit/Wirtschaftsbeziehungen/NKP/Statements_zu_konkreten_Faellen.html (Zugriff am 5. April 2021)

2. Wichtige Tore, doch noch keine Siegtreffer

Die BHI sieht die in Katar geleistete Vorarbeit als Chance, zwei ihrer strategischen Weltkampagnen zu implementieren und umzusetzen: ihre globale Sportkampagne für menschenwürdige Arbeit und mehr, die sich auf Stadien, Sportstätten und Infrastrukturprojekte im Zusammenhang mit Mega-Sportevents konzentriert; sowie ihre globale Kampagne für die Rechte von Wanderarbeitern.

Die Kampagne der BHI war vielschichtig und richtete sich an verschiedene Akteure, die mit der FIFA-Fußball-Weltmeisterschaft Katar 2022™ in Verbindung stehen – so zum Beispiel an die FIFA, Fußball-Fanclubs, nationale Fußballvereine, Unternehmenssponsoren, das MADLSA und das SC. Gleichzeitig wandte sich die BHI an Regierungsbehörden sowohl in Katar als auch in den Herkunftsländern, allen voran in Indien, Nepal und den Philippinen, um die Rechte und das Wohlergehen von Wanderarbeitern in Katar zu fördern. Angesichts ihrer Expertise und ihrer Verbindungen in der Bauindustrie bezog die BHI zudem aktiv die in Katar tätigen multinationalen Bauunternehmen (MNU) mit ein.

Die Gesamtheit aller Maßnahmen, Aktionen und Wege der BHI, sich für Wanderarbeiter einzusetzen, hat im Zusammenspiel mit den Bemühungen anderer Interessengruppen Ergebnisse in Katar gezeigt. Die BHI hat die Bemühungen der katarischen Behörden miterlebt und selbst auch Einblicke in die Dynamik von Reformen und institutionellen Interessen gewonnen. Das Land mag noch nicht am Ziel seines Weges hin zu menschenwürdiger Arbeit sein, doch es ist wichtig, auf die bereits erzielten Fortschritte und Ergebnisse der diesbezüglichen Bemühungen hinzuweisen.

2.1. Grüne Flecken menschenwürdiger Arbeit

Das Supreme Committee for Delivery & Legacy (SC) wurde 2011 vom Staat Katar gegründet, um die Infrastruktur, die Planungsarbeiten und nicht zuletzt die reibungslose Durchführung im Gastgeberland – kurz: die Ausrichtung einer historischen FIFA-Fußball-Weltmeisterschaft™, der ersten im Nahen Osten überhaupt – zu gewährleisten. Der SC



hat von Anfang an eine klare Selbstverpflichtung erkennen lassen, dieses einmalige Turnier nutzen zu wollen, um Positives zu bewirken und für Katars Wanderarbeiter nachhaltigen sozialen Wandel herbeizuführen, der auch über 2022 hinaus Bestand hat.

Für die bereits geschaffenen grünen Flecken menschenwürdiger Arbeit im Bereich Stadionbau hat das SC durch sein robustes und umfassendes System zur Umsetzung seiner Arbeitsschutzstandards gesorgt. Entwickelt wurden diese Standards, um Sicherheit, Gesundheit und Wohlergehen der Arbeiter sicherzustellen. Sie sind fester Bestandteil des SC-Ausschreibungsverfahrens und vertraglich bindend.

Die entsprechenden Maßnahmen und Errungenschaften dienten als Vorbild für die Einführung umfangreicherer Arbeitsreformen im Land. Die Reaktion des SC auf die von der BHI aufgeworfenen Fragen sowie seine Abhilfemaßnahmen in Bezug auf Probleme, die von Menschenrechtsgruppen wie Amnesty International gemeldet wurden, sind Hinweis dafür, dass Wandel tatsächlich möglich ist.

2.1.1. Stadionmitarbeiter: Einige Treffer

Im Jahr 2016 bildeten die BHI und das SC eine gemeinsame Arbeitsgruppe (Joint Working Group, JWG) im Rahmen der Partnerschaftsvereinbarung,



Quelle: SC-BWI JWG 2018 Report



Quelle: SC-BWI JWG 2018 Report

um sicherzustellen, dass Arbeiter auf Stadionbaustellen durch strenge Sicherheits- und Gesundheitsstandards auf Grundlage der Arbeiterwohlfahrt-Standards (Workers' Welfare Standards, WWS) unterstützt werden.

Die Partnerschaft bündelt das Fachwissen von 11 Experten für Sicherheit und Gesundheit, die in speziellen Bereichen (wie z. B. elektrische Sicherheit, Chemikaliensicherheit, Kräne und Arbeiten in der Höhe) über entsprechende Erfahrung verfügen.

Über drei Jahre hinweg wurde auf Baustellen und in Unterkünften eine Reihe von Inspektionen mit folgenden Schwerpunkten durchgeführt: Sicherheit und Gesundheit der mit Bautätigkeiten befassten Arbeiter; Einhaltung von Vorschriften zu Sicherheit und Gesundheit (S&G) in Arbeiterunterkünften; sowie Bewertung der Effektivität des Arbeiterwohlfahrt-Fo-
rums (Workers' Welfare Forum, WWF) und anderer Beschwerdemechanismen.

Im Anschluss an diesen dreijährigen Inspektionsprozess verabschiedete das SC Reformen auf Grundlage der entsprechenden Ergebnisse. Zu diesen Reformen gehörten folglich auch Investitionen in die Schulung von Arbeitern und medizinischem Personal rund um bauarbeitsbedingte Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie geeignete Maßnahmen zur Kontrolle von Risiken.

Was Gespräche über berufsbedingte Verletzungen und Erkrankungen angeht, erleichterte das SC darüber hinaus die enge Abstimmung zwischen dem auf Baustellen und in Unterkünften eingesetzten medizinischen Personal einerseits und dem S&G-Management andererseits, sodass Gefährdungsbeurteilungen und Verfahrensanweisungen überarbeitet werden können, um die Zahl der Verletzungen oder Erkrankungen weiter zu reduzieren.

Aufgrund der verstärkten Konzentration auf Arbeiten in der Höhe wird auf Baustellen jetzt mehr Wert auf die ordentliche Lagerung, Inspektion, Ausgabe und Verwendung von persönlichen Absturzsicherungssystemen gelegt.

Die JWG konzentrierte sich auch auf die Handhabung und Lagerung von Chemikalien sowie auf die Verwendung der richtigen persönlichen Schutzausrüstung bei bestimmten Tätigkeiten, wie etwa Spritzlackierungen. In der Zwischenzeit waren die Vor-Ort-Einrichtungen der Arbeiterwohlfahrt ein wichtiger Schwerpunkt im Jahr 2019, was in einem Fall zu einem zusätzlichen Folgebesuch führte.

In den Stadien von Lusail und Ras Abu Aboud führte die JWG Schulungen für 44 Arbeitnehmervertreter (Worker Representatives, WRs) durch, um deren Fähigkeiten und Selbstvertrauen zu stärken, wenn es darum geht, Arbeitnehmerbelange im Forum der Arbeiterwohlfahrt vorzubringen. Die Arbeitnehmervertreter sind auch Teil der Sicherheits- und Lebensmittelausschüsse der jeweiligen Standorte, was zur Förderung von Synergien bei der Identifizierung und Lösung von Problemen beiträgt. Das SC und die BHI haben den Kooperationsvertrag bis 2020 verlängert. Es wird erwartet, dass die Zusammenarbeit fortgesetzt wird.

Das SC ermöglichte 490 Arbeitnehmervertretern (WRs) eine umfassende Schulung zu Rollen und Verantwortlichkeiten, effektiver Kommunikation, Konfliktmanagement, Führung sowie Sicherheit und Gesundheit. Zwei Teams kümmern sich um die Sicherheit und Gesundheit der Arbeiter auf den Stadionbaustellen.

Fallbeispiel 5: Angetreten, um ein wahrhaft großes Stadion zu bauen [2016]

Hajj Baros stammt aus Ghana. Er arbeitete 4 Jahre lang an großen Projekten in Katar – dem Bau des Al Rayyan Stadions (bei der Einweihung in Ahmad Bin Ali Stadion umbenannt) und dem Al Wakrah Interchange. Im Workers Welfare Forum wurde er zum Arbeitnehmervertreter für Larsen & Turbo, den Hauptauftragnehmer für das Al Rayyan Stadion, gewählt. Er hat in einer fairen und transparenten Wahl gewonnen. Angesichts der anfänglich zahlreichen Probleme profitierten die Arbeiter vom SC-Programm zur Rückerstattung von Anwergebühren, die sie bezahlt hatten, um einen Job in Katar zu bekommen. Hajj ist leidenschaftlicher Fußballspieler und -trainer und nimmt als solcher auch am Workers' Cup teil, der vom Supreme Committee (SC) organisiert wird.

Das Team unter dem Technical Delivery Office (TDO) betreut Baustellen mit den Schwerpunkten Kransicherheit, elektrische Sicherheit, Arbeiten in der Höhe, Gerüste, Arbeitsbühnen und Hitzestressmanagement. Gleichzeitig kümmert sich das Team für Sicherheit und Gesundheit innerhalb der Abteilung für Arbeiterwohlfahrt um das tägliche Leben der Arbeiter in Bezug auf Arbeit, Unterkunft und Transport.

2.1.2. Schritte für Sicherheit und Gesundheit

Katar hat eine strenge nationale Politik für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz verabschiedet, um die Arbeiter in den Sommermonaten vor Hitzestress zu

schützen. Mindestens 200 Arbeitsinspektoren wurden geschult, um die Einhaltung dieser strengeren Arbeitsschutzpolitik zu verbessern. Bauunternehmen, die auf Großbaustellen tätig sind, haben die neue Arbeitsschutzpolitik übernommen.

In den Stadien unterstützte die BHI im Rahmen der Absichtserklärung die Fortbildung von Arbeitsinspektoren. Doch die wichtigste Maßnahme in dieser Partnerschaft sind die gemeinsamen Inspektionen. Ab dem ersten Quartal 2021 haben die BHI und das SC auf Baustellen von Stadien für die FIFA-Fussball-Weltmeisterschaft Katar 2022™ bereits 20 gemeinsame Inspektionen durchgeführt, in deren Rahmen folgende Punkte überprüft wurden: sicherheits- und gesundheitsrelevante Umstände am Arbeitsplatz,



Quelle: SC-BWI JWG 2018 Report

Durchsetzung menschenwürdiger Gegebenheiten bei Unterkünften und anderen damit verbundenen Einrichtungen sowie die Einhaltung der WWS, Anwerbung eingeschlossen.

Diese „Joint Inspections“ betrafen in der Spitze rund 30.000 Arbeiter. Das BHI-Inspektionsteam besteht aus Inspektoren aus Norwegen, Schweden, Finnland, Großbritannien, Dänemark, Deutschland, Belgien, den Niederlanden, Italien, Frankreich, der Schweiz, Zypern, Australien, Südafrika, Indien, Nepal, Ghana, der Türkei und den Philippinen.

Laut Inspektionsbericht stellt sich die Situation aktuell wie folgt dar:

- Die Situation hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit hat sich deutlich verbessert, was die Problematik von Arbeiten in der Höhe betrifft; Management von Gerüsten und Absturzsicherungssystemen; Sicherheitsteams, Tool-Box-Meetings, diverse Einrichtungen, Housekeeping und mehr;
- regelmäßige Überwachung der Hitzeproblematik bei gleichzeitiger Einführung neuer Verbesserungen und Verfahrenstechniken (die revolutionäre Stay-Qool-Arbeitskleidung eingeschlossen);

Zusammenfassung der Arbeitsschutz-Maßnahmen des SC

- Obligatorische **umfassende medizinische Untersuchungen**, unterstützt durch ein elektronisches medizinisches Aufzeichnungssystem, das in Zusammenarbeit mit The Phoenix Partnership eingeführt wurde, um ein effizientes Gesundheitsmanagement der Mitarbeiter zu gewährleisten
 - **Ernährungsprogramm** zur Verbesserung der Ernährungsgewohnheiten der Arbeiter. Das SC hat mit Experten von Weill Cornell Medicine-Qatar zusammengearbeitet, um den Speiseplan zu verbessern, damit die Arbeiter von besonders nahrhaften Mahlzeiten profitieren.
 - Zeichnung eines Weges zu **psychischer Gesundheit** in Zusammenarbeit mit dem katarischen Gesundheitsministerium (MoPH) und der Hamad Medical Corporation (HMC) – gezielte Screenings sowie spezielle Kliniken, die kostenlose Beratungen und Behandlungen für Arbeiter anbieten, inbegriffen
 - **Strategien zur Minderung von Hitzestress** wurden an allen SC-Standorten implementiert, wodurch das Risiko von Hitzestress bei den Arbeitern deutlich gesenkt werden konnte. Deutlich gezeigt wurde dies in einer Studie über Hitzestress, die 2019 von IAO und MADLSA in Zusammenarbeit mit dem SC in Auftrag gegebenen worden war.
 - Entwicklung des **revolutionären Kühllanzugs** „StayQool“ in Zusammenarbeit mit dem britischen Bekleidungsexperten TechNiche und der lokalen katarischen Universität Hamad Bin Khalifa University (HBKU). Die Anzüge sind so konzipiert, dass sie die thermische Hauttemperatur um maximal 8°C reduzieren und so den Arbeitern helfen, dass sie es in den Sommermonaten kühl und komfortabel haben.
 - **Schulungs- und Weiterbildungsprogramm** in Zusammenarbeit mit dem Qatar International Safety Centre (QISC), um das Bewusstsein für branchenspezifische Protokolle in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit zu schärfen und gleichzeitig die technischen wie auch sozialen Fähigkeiten der Arbeiter weiterzuentwickeln, um sie für die Zukunft zu rüsten.
 - Durchsetzung strenger **Sicherheitsmaßnahmen während der gesamten COVID-19-Pandemie**, um die Sicherheit der Arbeiter zu gewährleisten – die Umsetzung von Desinfektionsprotokollen, die Einrichtung von Quarantänäräumen, die Bereitstellung von Masken und Desinfektionsmitteln sowie die Sicherstellung der Einhaltung gebotener Abstandsregeln sind als Teil dieser Maßnahmen eingeschlossen. Außerdem wurde eine Kampagne zur Förderung der psychischen Gesundheit gestartet, um das Wohlbefinden der Arbeiter zu unterstützen.
- regelmäßige Überwachung und Verbesserung der Gesundheitseinrichtungen sowie des Zugangs zu Wasser und Nahrungsmitteln;
 - strenge Überwachung der Unterbringung der Arbeiter, um angemessene Zimmer zu gewährleisten (maximal 4 Arbeiter pro Zimmer mit gesicherten Schubladen für ihre Pässe und persönlichen Gegenstände); funktionale Gesundheitskliniken und Erholungseinrichtungen; saubere Messehal-

len und verbesserte Ernährung; sowie kostenlose Wi-Fi-Verbindungen.

Die Joint Inspections haben einen kooperativen und problemlösenden Ansatz verfolgt, statt sich auf reine „Polizeiarbeit“ zu beschränken. Dabei schlossen sich Gewerkschaftsexperten der BHI den Sicherheitsbeauftragten und Inspektoren des Inspektionsteams zur Zusammenarbeit an. Infolgedessen wurden Korrekturmaßnahmen an Ort und Stelle ergriffen. Nach jeder Inspektion trafen sich alle Parteien, um eine gemeinsame Bewertung vorzunehmen, Maßnahmen zu planen und für geeignete Abhilfemaßnahmen zu sorgen.

Im Jahr 2019 führte die BHI gemeinsame Inspektionen in 7 Stadien sowie 7 dazugehörigen Unterkünften durch. Dabei stieß sie auf 55 Fälle von Nichteinhaltung, von denen am Ende des Berichtszeitraums nur 3 ungelöst waren.⁸

Der kooperative Charakter der JWG hat auch zu einer Verbesserung des SC-Verfahrens zur Untersuchung von Vorfällen (Incident Investigation Procedure, IIP) im Zusammenhang mit arbeitsbedingten Todesfällen geführt. Im Kontext des jüngsten Todesfalls, zu dem

es im Jahr 2018 gekommen war, nutzte das SC das Fachwissen der Sicherheits- und Gesundheitsexperten der BHI, um sicherzustellen, dass entsprechende Lehren gezogen werden, und künftige Wiederholungen zu verhindern.

Um die anfänglichen Erfolge bei der Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit der Arbeiter in den Arbeitslagern aufrechtzuerhalten, forderte die BHI Katar auf, die Kapazitäten der Arbeitsaufsichtsbehörde zu erhöhen – zum Zwecke der Kontrolle und Überwachung aller Baustellen sowie der Harmonisierung von Funktionen und Arbeitsdurchführung in den Bereichen für Arbeiterwohlfahrt, Sicherheit und Gesundheit oder auch die Unterbringungsstandards von SC, QF, QRAIL, Qatar Public Works und MADLSA.

Empfohlen wurde daneben auch die Einrichtung von Sicherheitsausschüssen, um in Sicherheitsfragen die Mitsprache der Arbeitnehmer (die der Subunternehmer eingeschlossen) zu gewährleisten; sowie die vorrangige Einführung obligatorischer medizinischer Untersuchungen (wie bereits im Rahmen der WWS des SC vorgesehen), um sicherzustellen, dass gesundheitsrelevante Aspekte wie Hitze, Arbeitszeiten,

Das SC hat folgende Auftragnehmer für ihre Einhaltung der Vorschriften gewürdigt

1. Die STS & Twelvers Group hat seit 2017 in den Stadien Education City, Al Bayt, Al Rayyan und Lusail Arbeitskräfte für das SC-Programm bereitgestellt. Die Gruppe führte eine direkte ethische Anwerbung in Übereinstimmung mit den Praktiken des SC durch, übernahm das Universal Reimbursement Scheme und stellte ihren Mitarbeitern jährliche Flugtickets zur Verfügung. Arbeitnehmervertreter haben jetzt mehr Entscheidungsbefugnis, Visitenkarten und spezielle Helme, durch die sie für andere Kollegen in ihrer besonderen Rolle (für die sie nun auch eine monatliche Vergütung erhalten) sofort erkennbar und ansprechbar sind.
2. Domopan Qatar arbeitet seit Juli 2019 am SC-Programm für das Projekt Doha Port. Domopan erzielte bei den Inspektionen durch SC und Impactt eine Gesamtbewertung von 99 % bzw. 100 %, was das Arbeiterwohl auf ihren Baustellen angeht. Beim Impactt-Audit zur ethischen Anwerbung erzielte das Unternehmen signifikante Verbesserungen und steigerte seine Compliance-Bewertung von 78 % auf 93 %. Domopan Qatar erstattet den SC-Mitarbeitern in Form monatlicher Zuschüsse auch die Anwerbungsgebühren sowie die jährlichen Flugtickets.
3. Manforce Trading and Contracting stellt seit dem dritten Quartal 2016 Arbeitskräfte für das SC-Programm. Bei der jüngsten Prüfung durch Impactt erzielte Manforce beim Thema ethische Anwerbung 97 %. Zudem hat man ethische Anwerbepraktiken eingeführt, die für das gesamte Unternehmen gelten und mit dem WWS konform gehen. Manforce bietet den mehr als 400 Arbeitern an SC-Standorten einen monatlichen Zuschuss für Flugreisen. Mehr als 700 Arbeiter nahmen an den eigens für sie organisierten Wahlen teil, an deren Ende schließlich sieben gewählte Vertreter standen.
4. TeyseerSecurityServicesist seit dem zweiten Quartal 2016 im SC-Programm und bringt Sicherheitsdienstleistungen für die Standorte Al Bidda, Education City und Doha Port. Das Unternehmen hat bei einem Impactt-Audit jüngst eine hohe Punktzahl erreicht (98 % im Punkt ethische Anwerbung und 84 % hinsichtlich der Unterbringung); zudem hat es ebenfalls ethische Anwerbungspraktiken eingeführt, die unternehmensweit gelten und mit den WWS übereinstimmen. Die jährlichen Kosten für Hin- und Rückflug sind auch hier durch eine monatliche Beihilfe abgedeckt, und alle Arbeiter (SC und Nicht-SC gleichermaßen) sind durch eine Lebensversicherung und eine Arbeitsunfallversicherung abgesichert.
5. SOMI Qatar folgt dem SC-Programm im Al Bayt Stadion seit dem ersten Quartal 2018. Es hält die höchste von Impactt vergebene Bewertung für ethische Anwerbung (99 %), unter anderem wegen der Rückerstattung von Anwerbungsgebühren und der Zahlung der jährlichen Flugkosten.⁹

⁸ Supreme Committee for Delivery and Legacy, *Fifth Annual Workers' Welfare Progress Report, 2019*, <https://www.qatar2022.qa/sites/default/files/Workers-Welfare-Progress-Report-dec-2019-EN.pdf> (Zugriff am 7. April 2021)

⁹ Supreme Committee for Delivery and Legacy, *Fifth Annual Workers' Welfare Progress Report, 2019*, <https://www.qatar2022.qa/sites/default/files/Workers-Welfare-Progress-Report-dec-2019-EN.pdf> (Zugriff am 7. April 2020)



Ernährung und psychische Gesundheit rechtzeitig berücksichtigt werden.

Die IAO hat im Rahmen einer Vereinbarung zur technischen Zusammenarbeit mit Katar eine Arbeitsinspektionspolitik sowie eine Politik für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz verabschiedet, um Ansätze zu gewährleisten, die koordiniert, datengestützt und dabei stärker strategisch ausgerichtet sind. Diese Vereinbarung ermöglichte es rund 200 Arbeitsinspektoren, sich im Bereich der Arbeitsinspektion schulen zu lassen; Arbeitsrecht; sowie Zwangsarbeit und Menschenhandel.¹⁰

Die IAO gab an, Katars Bemühungen zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Arbeiter weiterhin zu unterstützen. Das gemeinsame Programm von IAO und MADLSA bietet Beratung im Hinblick auf politische und strategische Aspekte, um durch die Stärkung nationaler institutioneller Kapazitäten sowie die Förderung und Erleichterung der Zusammenarbeit zwischen relevanten Interessengruppen die Entwicklung einer Präventionskultur im Bereich Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz voranzubringen.

Um die Einhaltung der geltenden Gesetze zu Hitzestress zu überwachen, führte die Abteilung für Arbeitsschutz (OSH) – mit Unterstützung des Strategischen Büros der Abteilung für Arbeitsinspektion – eine diesbezügliche Pilotmaßnahme durch, die Schulungen, Nachverfolgung und Erfahrungsaustausch umfasste. Insgesamt wurden 25 Inspektoren und drei Dolmetscher in Bezug auf die Einhaltung der Gesetze rund um Hitzestress geschult. Zwischen Juni und August 2020 wurde wegen relevanter Verstöße gegen die betreffenden Gesetze die Schließung von insgesamt 263 Baustellen angeordnet..

In Absprache mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern haben das MADLSA und das Gesundheitsministerium eine nationale Arbeitsschutzpolitik

entwickelt. Das MADLSA veröffentlichte zudem eine Videoanimation zum Thema Sicherheit und Gesundheit von Arbeitnehmern sowie der Rolle von Regierung, Arbeitgebern und Arbeitnehmern bei der Förderung von Arbeitsschutz. Das Video ist in 10 Sprachen verfügbar und hat in drei Monaten 1,2 Millionen Aufrufe erzielt.¹¹

2.1.3. Sicherstellung der Haftung in der Lieferkette

Das SC verfolgt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Auftragnehmern und Subunternehmern, die sich nicht an die WWS halten, und hat strenge Sanktionen verhängt, die den Ausschluss von künftigen Projekten sowie die Aufnahme in entsprechende Beobachtungslisten beinhalten.

Die Auftragnehmer werden angewiesen, WWF-Wahlen durchzuführen, um eine faire Vertretung sowohl bei SC- als auch bei Nicht-SC-Projekten zu gewährleisten; für die Einhaltung einer ordnungsgemäßen Entlohnung und die Durchsetzung von Mindestlöhnen zu sorgen; die Anwerbungsgebühren zu erstatten und jährliche Rückflugtickets bereitzustellen – was in Summe eine Erhöhung der jährlichen Entlohnung der Arbeitnehmer um 15 bis 18 % bedeutet.¹²

Im Jahr 2017 hat der SC eine strategische Richtlinie eingeführt, um Auftragnehmer wie auch Subunternehmer einem Vorab-Mobilisierungsprozess zu unterziehen. So hat das SC-Team für Arbeiterwohlfahrt-Compliance schon vor Zulassung eines Auftragnehmers für den Einsatz einen besseren Blick auf alle Auftragnehmer sowie deren Mitarbeiter und Einrichtungen zur Unterbringung. Dies wiederum hat an allen SC-Standorten zu verstärkter Einhaltung und Durchsetzung der WWS des SC geführt.

Die BHI unterstützte die Prüfungs- und Inspektionsarbeit des SC durch monatliche gemeinsame Arbeitsschutzinspektionen. Ein Compliance-Bericht aus dem Jahr 2019 von Impactt – einem externen Inspektionsunternehmen – zeigte nicht zuletzt einen Anstieg der Mitarbeiterzufriedenheit hinsichtlich Sicherheit auf 95 % und für Compliance wurde, nach entsprechenden Folgemaßnahmen, ein Wert von 84 % erreicht. Diese Daten passen auch zu den vom SC gemeldeten niedrigen Unfallraten.

Die Auftragnehmer wurden außerdem dazu angehalten, eine angemessene Lebensversicherung für die Arbeiter abzuschließen, um deren Familien bei natürlichem bzw. unfallbedingtem Tod oder im Falle einer zugezogenen Behinderung zu unterstützen.

¹⁰ Internationale Arbeitsorganisation. ILO Project Office for the State of Qatar, 2017, <https://www.ilo.org/beirut/projects/qatar-office/lang--en/index.htm> (Zugriff am 10. April 2020)

¹¹ International Labour Organization. ILO Project Office for the State of Qatar, 2017, <https://www.ilo.org/beirut/projects/qatar-office/lang--en/index.htm> (Zugriff am 10 April 2021)

¹² Supreme Committee for Delivery and Legacy, Fifth Annual Workers 'Welfare Progress Report, 2019, <https://www.qatar2022.qa/sites/default/files/Workers-Welfare-Report-dec-2019-EN.pdf> (Zugriff am 7. April 2021)

2.1.4. Aufbau eines verantwortungsvollen Systems der Anwerbung

Faire Anwerbung stellt noch immer eine Herausforderung dar. Die Richtlinien bedürfen der Feinabstimmung und schlechte Praktiken sind nach wie vor verbreitet. Das SC seinerseits hat der Einführung einer universellen Rückerstattung von Anwerbungsgebühren, die von Wanderarbeitern gezahlt wurden, zugestimmt. Der Beweis, dass keine solchen Anwerbungsgebühren gezahlt wurden, ist dabei von Auftragnehmerseite zu erbringen. Um eine faire Anwerbung zu gewährleisten, wurden auch noch weitere Maßnahmen implementiert, wie z. B. die Nutzung von MADLSA-registrierten Agenturen, die Fixierung ethischer Anwerbeklauseln im Vertrag, die Einholung einer unterschriebenen Erklärung des Agenten sowie die Einführung einer Checkliste für neue Arbeiter, in der u. a. abgefragt wird, ob irgendwelche Gebühren von ihnen verlangt wurden.

Außerdem hat das SC mit Auftragnehmern zusammengearbeitet, um sicherzustellen, dass Anwerbungsgebühren an die Arbeiter zurückerstattet werden – auch wenn diese keinen Zahlungsnachweis vorlegen können. Insgesamt 49.006 Arbeitern – von denen rund 30.000 im Stadionbau beschäftigt waren – wird ein Gesamtbetrag von QAR 102,9 Mio. erstattet. Ebenso haben sich mindestens 263 Auftragnehmer zu Arbeiterentschädigungen verpflichtet – darunter 11 Auftragnehmer, die gezahlte Anwerbungsgebühren auch Nicht-SC-Arbeitern erstatten werden. QAR 79,9 Mio. sind bereits geflossen. Die BHI forderte die katarische Regierung auf, ein nationales Programm zur universellen Rückerstattung der von Arbeitern gezahlten Anwerbungsgebühren einzuführen, wobei die Beweislast bei den Unternehmen oder Anwerbungsagenturen, nicht aber bei den Wanderarbeitern liegen sollte.

Die Richtlinie „Fair Recruitment for Hotels“ wurde ebenfalls im Rahmen der technischen Zusammenarbeit von IAO und Katar entwickelt. Sie wird als Leitfaden zur Förderung fairer Anwerbungs- und Beschäftigungsstandards im Gastgewerbe von Katar dienen. Das Programm unterstützt darüber hinaus die Bemühungen von Hotelunternehmen in Katar, durch Implementierung entsprechender Richtlinien sowie Durchführung einer gründlichen, kontinuierlichen menschen- und arbeitsrechtlichen Sorgfaltsprüfung auf Herausforderungen im Bereich der Arbeitsrechte zu reagieren.

Dieses seit langem bestehende Problem unlauterer Anwerbung nahm man im Rahmen einer der BHI-Maßnahmen in Katar in Angriff, als die Gewerkschaftsföderation im November 2017 eine Vereinba-

Fallbeispiel 6: Die Stimme der Arbeitnehmer in greifbaren Nutzen umsetzen [April 2021]

Strukturen der Arbeitnehmervertretung, die deren Stimmen, Hoffnungen und Wünsche erst hörbar machen, stehen im Zentrum der Stärkung von Wanderarbeitern. Repräsentation bringt konkrete Gewinne für die Arbeitnehmer, wie 3 gewählte Arbeitnehmervertreter im Arbeiterwohlfahrtsausschuss von VINCI/QDVC berichten.

Sushil Kumar arbeitet seit 2015 als Store Assistant bei VINCI/QDVC und ist Mitglied des Wohlfahrtskomitees. Durch seine Vertretung in diesem Komitee wurde das Gehalt nach 2 Jahren erhöht – und das auch für einige Arbeiter, deren Berufskategorie extra überarbeitet wurde, um diese Gehaltserhöhung darauf anwenden zu können. Auch regte er an, zu Eid, dem Fest des Fastenbrechens, Gutscheine auszugeben und jetzt haben 220 Arbeiter solche Gutscheine erhalten. Er ist gerne das Bindeglied zwischen den Arbeitern und dem Unternehmen.

Danish arbeitet seit 2011 beim LRT-Projekt als Electrical Chargehand. Zwei wichtige Probleme wurden erfolgreich aufgegriffen und durch den zuständigen Wohlfahrtsausschuss gelöst: die Gehaltserhöhung wurde gewährt und die Qualität des Essens verbessert. Er sieht das Wohlfahrtskomitee als nützlich an, weil nicht alle Arbeiter direkt mit der Geschäftsleitung sprechen können und das Komitee hier als Bindeglied fungiert. Er selbst hat durch persönliche oder virtuelle Treffen bereits Brücken zum Arbeitgeber geschlagen, um die Probleme der Arbeitnehmer zu lösen und sicherzustellen, dass mehr Arbeitnehmer von diesem effektiven System profitieren.

Solomon brachte zwei weitere Probleme – das stagnierende Lohnniveau und die Qualität der Lebensmittelqualität – zur Sprache. Zugegeben, man habe laut sprechen müssen, aber es habe sich gelohnt. Er freut sich immer, von Arbeitern angesprochen zu werden, die ihm von ihrer Gehaltserhöhung berichten. Tatsächlich hat er sich schon so sehr über diese Entwicklung gefreut, dass er gebetet hat, alle Kollegen mögen künftig von dieser Situation profitieren. Er fühlt sich geehrt, die Stimme der Arbeiter und Brücke zur Geschäftsleitung zu sein – und so mitzuhelfen, ein von Offenheit geprägtes Zwei-Wege-Kommunikationssystem zu schaffen. Manche Verbesserungen brauchen ihre Zeit, doch er ist froh, dass beide Seiten bereit sind, miteinander zu reden und Probleme zu lösen.

mit VINCI Construction Grands Projets (einem in Frankreich ansässigen Global Player im Bereich Konzessionen und Bau) und dessen katarischem Partner, der Qatari Diar Real Estate Investments Company (QDVC) unterzeichnete. Standards für Arbeiterwohl und verantwortungsvolle Anwerbungspraktiken im Rahmen ihrer Bauprojekte wurden

eingeführt. Diese politischen Linien betrafen in der Spitze mehr als 20.000 Arbeiter.¹³

Der Wandel in der Anwerbungspraxis war außergewöhnlich, da QDVC/VINCI 50 Prozent seiner Mitarbeiter direkt rekrutieren konnte. Das Unternehmen setzte auch die Anwerbsgebühren herab und sorgte für die effektive Beseitigung nicht nur der Gebühren, sondern auch anderer Arbeitnehmerkosten in diesem Zusammenhang. Die Zahl der Vermittler im Anwerbsprozess wurde ebenfalls reduziert.

Der Auftragnehmer stellte Arbeitern auch Unbedenklichkeitsbescheinigungen (NOCs) zur Verfügung, die ihnen den Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber ermöglichten.

Eine umfassende, auf Interviews mit 2.500 Arbeitern basierende Studie wurde durchgeführt, um die Reformen im Anwerbsprozess beider Unternehmen zu bewerten. Zu den wesentlichen Änderungen im Anwerbsprozess gehören folgende Punkte:

- QDVC/VINCI übernimmt sämtliche Kosten im Zusammenhang mit dem Anwerbsprozess, und nicht nur die Anwerbsgebühr;
- die Zahl der Mittelsmänner im Rahmen der Anwerbung wurde gesenkt;
- es gibt Mechanismen für Arbeiter, um Beschwerden einzureichen oder auch die Rückerstattung von Anwerbsgebühren zu beantragen;
- ausgehend von Aus- und Weiterbildung erfolgt im Rahmen der Anwerbung eine Abstimmung von Kompetenzen einer- und Arbeitsplatz andererseits;
- Stärkung der Prozesse zur Abschaffung von Anwerbsgebühren;
- Sorgfaltspflichtprüfung durch Anwerbsagenturen (Auswahl, Klauseln, Bewertung);
- QDVC-HR-Teams werden zur Überwachung der Beratungen vor Ort in die Herkunftsländer entsendet;
- Referenzierung und kontrollierter Einsatz von Subagenten;
- Einarbeitung und Mobilisierung sind ausgerichtet auf faire Anwerbung;
- Hotlines und Interviews in Doha bei Ankunft sowie später im Laufe der Beschäftigung;
- QDVC/VINCI hat in Zusammenarbeit mit der IAO ein zweijähriges Pilotprojekt zu verantwortungsvoller Anwerbung in Katar durchgeführt. Das

Projekt führte zu einer drastischen Reduzierung der Anwerbsgebühren von USD 3.000 auf USD 240, wobei 93 Prozent der Arbeiter gar keine Gebühren zahlen.¹⁴

Partnerschaften mit Personalvermittlungsagenturen, wie z. B. Structural Technical Services (STS), sind wichtig für die Verbesserung der Anwerbspraktiken. Nach Abschaffung von weiteren Agenturen und Vermittlern sanken die durchschnittlichen Anwerbsgebühren, die von STS-Arbeitern gezahlt wurden, innerhalb von zwei Jahren von USD 3.408 auf USD 268. STS änderte sein Geschäftsmodell – und in der Folge hat das Unternehmen seit 2018 mindestens 800 Arbeiter auf ethische Weise rekrutiert. Die Agentur wird ethische Anwerbung auch praktizieren, wenn sie für 2021 weitere 700 Arbeiter aus verschiedenen Ländern einstellt.

2.1.5. Bildung von Arbeitnehmervertretungsstrukturen

Die Freiheit der Vereinigung zur Schaffung eines Mechanismus der kollektiven Vertretung ist ein wichtiges Element der Menschenrechte. Angefangen bei der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und dem UN-Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte bis hin zu den IAO-Konventionen wird das Recht der Arbeitnehmer anerkannt, ihre eigenen Organisationen zu gründen und zu kontrollieren. In Katar ist Vereinigungsfreiheit noch nicht gegeben – Arbeitnehmer dort dürfen weder ihre eigenen Organisationen gründen oder gar leiten noch Tarifverhandlungen führen.

Durch die Einrichtung von Foren und Ausschüssen der Arbeiterwohlfahrt (WWFs und WWCs) arbeitet die BHI jedoch weiterhin zusammen mit dem SC und Bauunternehmen wie QDVC/VINCI an der Entwicklung einer Vertretung.

Das SC hat 113 WWFs eingerichtet, die 23.500 Arbeiter repräsentieren, und es ist festzustellen, dass einige Auftragnehmer solche Foren auch für Nicht-SC-Arbeiter eingeführt haben. Gleichzeitig hat QDVC/VINCI an allen Projektstandorten in Katar WWCs eingerichtet, die für knapp 20.000 Arbeiter stehen.

Die WWFs des SC spielen eine wichtige Rolle, wenn es darum geht, den Stimmen der Arbeiter Gehör zu verschaffen. Etwa 12 SC-Auftragnehmer haben diese Foren auch auf Nicht-SC-Arbeiter ausgeweitet. Darüber hinaus haben diese Foren auch die Entwicklung gemeinsamer Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Ausschüsse beeinflusst, die vom Ministerium für administrative Entwicklung, Arbeit und Soziales (MADLSA) nun in ganz Katar eingeführt werden.

¹³ Bau- und Holzarbeiter Internationale. *BWI signs an agreement with QDVC and VINCI: a world premiere on these issues in Qatar, 2017*, <https://www.bwint.org/cms/news-72/bwi-signs-an-agreement-with-qdvc-and-vinci-a-world-premiere-on-these-issues-in-qatar-871> (Zugriff am 9. April 2021)

¹⁴ *BWI-Vinci-QDVC Joint Audit Report, 2019*, <https://www.vinci.com/publi/vinci/2019-01-BWI-QDVC-VINCI-Joint-Audit-Report-En.pdf> (Zugriff am 15. April 2021)

Die Wahl der Arbeitnehmervertreter sowohl in den WWF als auch in den WWC wurde auf unabhängige, faire und transparente Weise durchgeführt. Die BHI hat die Zusammenarbeit mit beiden Organisationen verstärkt, um die Verhandlungs- und Tarifverhandlungskompetenzen von Arbeitnehmervertretern durch Nutzung der WWF- und WWC-Plattformen zu fördern.

Katar hat ein Gesetz verabschiedet, das die Wahl von Arbeitnehmervertretern in Paritätische Ausschüsse erlaubt. MADLSA und IAO haben 20 gemeinsame Ausschüsse mit Vertretern von Arbeitgebern und Arbeitnehmern als Pilotprojekt eingerichtet. Innerhalb eines Jahres wurden mindestens 107 Arbeitnehmervertreter gewählt, die knapp 17.000 Mitarbeiter in 20 Betrieben vertreten.

In den letzten drei Jahren haben diese gewählten Arbeitnehmervertreter mit der Geschäftsleitung frei über konstruktive Themen wie Löhne, Überstunden, Rückerstattung von Anwerbungsgebühren oder auch Transportzuschüsse diskutiert und verhandelt, aber ebenso auch über regelmäßige Beschwerden in Bezug auf das Essen, die Unterbringung und mangelnden Respekt seitens der Vorgesetzten.

Nach wie vor fehlt es an einem kollektiven Mechanismus, der es Arbeitern ermöglicht, sich zu koordinieren, zu lernen und der Arbeitgeberseite bei der Ausarbeitung ihrer eigenen Tagesordnungspunkte einen Schritt voraus zu sein. Die Einrichtung eines unabhängigen Arbeitnehmerkomitees als konsolidierender Plattform für Arbeitnehmerfragen und -beschwerden ist wichtig.

Auch wenn die aktuelle Situation bei Weitem noch nicht mit vollen Gewerkschaftsrechten vergleichbar ist, stellt sie dennoch einen Fortschritt dar. Sie bietet eine Basis für die weitere Entwicklung.

Das MADLSA hat – in Zusammenarbeit mit der IAO, dem IGB und den globalen Gewerkschaftsverbänden – halbjährliche Treffen für April und Oktober 2020 einberufen, an denen die BHI, die ITF, die UNI Global Union und die International Domestic Workers Federation (IDWF) teilgenommen haben. Diese Treffen haben die Beteiligung und Unterstützung der globalen Gewerkschaften bei der Umsetzung des Programms sichergestellt und sie unterstreichen das katarische Engagement sowie die Anerkennung der internationalen Arbeiterbewegung durch das Land.

2.2. Nationale Reformen in Entwicklung



Das nationale Projekt der Arbeitsreformen ist seinen Kinderschuhen entwachsen. Es entwickelt sich zusehends und die spürbaren politischen Kursänderungen unterstreichen die bedeutsamen Schritte, die Katar in

Bezug auf die Rechte von Wanderarbeitern in der Golfregion gemacht hat.

2.2.1. Abschaffung des Kafala-Systems

Die Verabschiedung des Gesetzes Nr. 18 von 2020 am 30. August 2020 und die Abschaffung der Ausreisegenehmigungspflicht kündigten die Abschaffung des ausbeuterischen Sponsorsystems „Kafala“ an. In der Tat können Wanderarbeiter nun sogar vor Ende ihres Vertrags den Arbeitgeber wechseln, ohne eine Unbedenklichkeitsbescheinigung (No-Objection Certificate, NOC) von ihrem Arbeitgeber einholen zu müssen.

Eine Entscheidung des Innenministers von Katar hat der Erfordernis von Ausreisegenehmigungen für Arbeitnehmer ein Ende gesetzt und gibt ihnen jetzt das Recht, das Land auch während der Laufzeit ihres Vertrags vorübergehend oder dauerhaft zu verlassen. Dieser Beschluss gilt auch für Beschäftigte von Ministerien und anderen staatlichen Stellen, Beschäftigte in öffentlichen Einrichtungen, Hausangestellte, Beschäftigte auf See, Beschäftigte in der Landwirtschaft und Gelegenheitsarbeiter.

Der Emir von Katar unterzeichnete auch Änderungen des Arbeitsgesetzes Nr. 14 von 2004 sowie des Gesetzes Nr. 21 von 2015, durch die rechtliche Beschränkungen, die in puncto Arbeitsgeberwechsel für Wanderarbeitnehmer galten, aufgehoben wurden. Das Gesetz Nr. 19 aus dem Jahr 2020, ergänzt durch einen neuen Ministerialbeschluss Nr. 51 aus dem Jahr 2020, hebt die bei beabsichtigtem Arbeitsgeberwechsel für Wanderarbeiter geltende Erfordernis einer Unbedenklichkeitsbescheinigung (NOC) auf, während das Gesetz Nr. 18 aus dem Jahr 2020 neue Regeln zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorsieht.

Allein in den ersten sechs Monaten seit Einführung des Gesetzes Nr. 18 profitierten bereits mindestens 70.000 Wanderarbeiter davon. Durch einen neuen Standardarbeitsvertrag bietet das Gesetz auch Schutz für Hausangestellte.

Laut dem vorliegenden Bericht von MADLSA und IAO konnten seit September 2020 bereits 119.129 Arbeiter den Arbeitgeber wechseln. Die BHI jedoch hat auch Berichte erhalten, nach denen eine Reihe von Arbeitgebern in den sieben Monaten seit Inkrafttreten des neuen Gesetzes Anträge von Arbeitnehmern auf einen Arbeitgeberwechsel abgelehnt und storniert haben.

Das Problem der Flucht, das viele Arbeiter betroffen hat, bleibt also eine Herausforderung, obwohl es im Oktober 2020 eine Ankündigung gab, es werde abgeschafft. Arbeitern hingegen solle es weiterhin

Zeitraahmen



Dezember 2010: Katar erhält den Zuschlag für die Ausrichtung der FIFA Fussball-Weltmeisterschaft 2022.

April 2013: Die BHI startet die Kampagne „Rote Karte für die FIFA“, um gegen die Entscheidung der FIFA zu protestieren, Katar den Zuschlag für die Ausrichtung der Fußballweltmeisterschaft 2022 zu erteilen.



Oktober 2013: Die BHI führt die erste mehrerer Missionen nach Katar durch, um die Arbeits- und Lebensbedingungen von Wanderarbeitern beim Bau der Einrichtungen für die FIFA Fussball-Weltmeisterschaft 2022 zu beurteilen.



Januar und November 2013: Die BHI und der IGB reichen am 16. Januar und am 12. November bei der IAO Beschwerden gegen Katar wegen der Nichteinhaltung des Übereinkommens zur Zwangsarbeit durch Katar ein.



Februar 2014: DasSC veröffentlicht seinen „Workers' Welfare Standard“ (Standard für das Wohlergehen der Arbeiter) für den Stadionbau, der zu einem Maßstab für das Management von Wanderarbeitern im Land



Juni 2014: Arbeitnehmervvertreter der Internationalen Arbeitskonferenz reichen eine Beschwerde gemäß Artikel 26 der IAO-Verfassung ein, in der sie die Einsetzung einer Untersuchungskommission zu Katar auf der Grundlage des IAO-Übereinkommens 29 über Zwangsarbeit fordern.



November 2014: Katar führt das Wage Protection System ein, um sicherzustellen, dass die Arbeiter an jedem 7. Tag des Monats vollständig und pünktlich per Direktüberweisung bezahlt werden. Es sieht auch eine staatliche Überwachung der Lohnzahlung und die Verhängung von Sanktionen vor.



Mai 2015: Die BHI reicht bei der OWZE eine Klage gegen die FIFA ein, weil sie Katar als Ausrichter der Fußballweltmeisterschaft 2022 ausgewählt hat, obwohl das Land weiterhin dokumentierte Menschenrechtsverletzungen gegen Wanderarbeiter begangen hat.

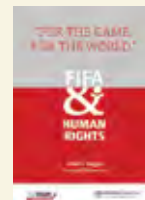
November 2016: Die BHI und das Oberste Komitee für die Übergabe und das Vermächtnis (Supreme Committee for Delivery and Legacy, SC), die Organisation, die für die Bereitstellung der für die FIFA Fussball-Weltmeisterschaft Katar 2022 erforderlichen Infrastruktur verantwortlich ist, unterzeichnen eine Absichtserklärung (MoU) zur Verbesserung der Gesundheit und Sicherheit sowie der Lebens- und Arbeitsbedingungen von Wanderarbeitern im Baugewerbe.



März 2017: Die FIFA gibt die Einsetzung eines Beratungsgremiums für Menschenrechtsfragen bekannt, das bei der Umsetzung von Artikel 3 (Menschenrechte) der FIFA-Statuten beratend tätig werden soll.



April 2016: Die FIFA veröffentlicht den von Professor John Ruggie in Auftrag gegebenen Bericht, der sich mit der Verankerung des Menschenrechtsansatzes in ihren Abläufen und Geschäftsbeziehungen befasst.



Mai 2017: Das BHI-Verfahren gegen die FIFA gemäß den OWZE-Leitsätzen für multinationale Unternehmen wird mit einer konkreten Menschenrechtsverpflichtung der FIFA abgeschlossen.

Februar 2017: BHI und SC führen die erste der 18 gemeinsamen Inspektionen im al-Wakrah Stadium durch.



Februar 2016: Die FIFA hält einen außerordentlichen Kongress ab, der ein weitreichendes Reformpaket verabschiedet, das die Menschenrechte in die Statuten aufnimmt.



Oktober 2017: Der IAO-Verwaltungsrat beschließt, das Beschwerdeverfahren nach Artikel 26 der Verfassung (zur Einsetzung einer Untersuchungskommission) auf der Grundlage der Zusagen der Regierung Katars zur Abschaffung des Kafala-Systems und der Zusicherung, dass Katar alle Grundrechte am Arbeitsplatz schützen wird, einzustellen.

Mai 2021: Katar erlässt ein Dekret, das die gesetzlichen Arbeitszeiten zum Schutz vor Hitzestress verlängert und die Arbeit zwischen 10:00 und 15:30 Uhr verbietet. Außerdem werden ein Hitzestress-Training, der Zugang zu PSA und jährliche Gesundheitschecks vorgeschrieben, und die Arbeit muss eingestellt werden, wenn die Feuchtkugeltemperatur (WBGT) auf über 32,1 steigt, wobei nicht nur die Umgebungstemperatur berücksichtigt wird.



Oktober 2018: Katar reformiert das System der Ausreisegenehmigung, indem es die Erlaubnis des Arbeitgebers zum Verlassen des Landes abschafft. Im gleichen Zeitraum führt das FIFA-Beratungsgremium für Menschenrechtsfragen eine Prüfung vor Ort sowie Treffen von Interessenvertretern in Katar durch



Februar 2020: Das SC erklärt, dass es und seine Vertragspartner im Rahmen des Universal Reimbursement Scheme 102,9 Mio. QAR an Wanderarbeitern, die Anwerbegebühren bezahlt haben, zurückerstatten wird. Dies wird innerhalb eines Zeitraums von 12 bis 36 Monaten

November 2017: Der Mindestlohn für Wanderarbeiter in Katar wird auf 206 USD festgelegt. Die BHI und VINCI/QDVC unterzeichnen ein internationales Rahmenabkommen über die Rechte und den Schutz der Arbeitnehmer in Katar. Die Vereinbarung ist die erste ihrer Art in Katar zwischen einer globalen Gewerkschaft und einem katarischen Unternehmen.



Oktober 2018: Der Unterstützungs- und Versicherungsfonds für Arbeitnehmer wurde unter dem Gesetz Nr. 17 von 2018 eingerichtet, um Arbeitnehmer bei Lohnansprüchen in Fällen zu unterstützen, in denen der Arbeitgeber insolvent ist oder die Schließung des Unternehmens beschlossen wurde.

März 2021: Das Mindestlohngesetz tritt in Kraft, das einen Lohn von 1.000 QAR vorschreibt, zuzüglich eines Verpflegungszuschusses von 300 QAR und eines Mietzuschusses von 500 QAR, falls keine Unterkunft vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird. Insgesamt kann sich der Lohn auf 490 USD pro Monat belaufen.



Dezember 2017: Einführung des Universal Reimbursement Scheme des SC.



Juni 2017: Die BHI veranstaltet ihre erste globale Konferenz zur Verbindung von Sport und Migration, auf der eine erste Bewertung der Kooperation zwischen SC und BHI vorgenommen wird.



April 2018: Die BHI und das MADLSA halten eine nationale Arbeitsschutzkonferenz ab, die eine Arbeitsschutz-Einweisung durch BHI-Mitglieder auf mehreren Baustellen beinhaltet. In diesem Zeitraum wird auch das IAO-Büro für technische Zusammenarbeit in Katar eröffnet. Die BHI beruft am 30. April erstmals das Community Labour Forum (CLF) ein.

August 2020: Das „No Objection Certificate“ (NOC), das ein Grundpfeiler des Kafala-Systems war, wird von der katarischen Regierung mit dem Gesetz Nr. 18 von 2020 abgeschafft. Dieses ermöglicht es Wanderarbeitern, den Arbeitgeber innerhalb von Katar zu wechseln.



April 2019: Katar gibt Richtlinien und Verfahren für die Wahl von Arbeitnehmern in paritätischen Arbeitnehmersausschüssen heraus. Diese Ausschüsse bringen Management und Arbeiter zusammen, um über Themen wie Schulungsprogramme, Risikoprävention, Arbeitsschutz und Produktivität zu sprechen.



März 2018: Katar führt die Schlichtungskomitees für Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein, um die

Lösung von Arbeitsfällen zu beschleunigen, indem eine dreiwöchige Frist nach Einreichung der Beschwerde festgelegt wird.



Construction Grands Projets), das das Light Rail Transit-System (LRT) in Lusail baut, und in den dazugehörigen Arbeiterunterkünften durch. Die Arbeiter von Larsen & Toubro, dem Hauptauftragnehmer des Al Rayyan-Stadions, wählen ihre Vertreter beim Forum für das Wohlergehen der Arbeiter.



möglich bleiben, gegen ausbeuterische Arbeitgeber Beschwerde einzureichen.¹⁵

Wie zu beobachten war, machen diese Gesetzesänderungen in der Praxis vieler Arbeitgeber bisher keinen Unterschied. Darüber hinaus erreichen die BHI noch immer Berichte von Repressalien gegenüber Wanderarbeitern, die den Arbeitgeber in Übereinstimmung mit dem katarischen Gesetz wechseln möchten.

Im Laufe der letzten vier Jahre wurden diverse Arbeitsreformen eingeführt, die u. a. vorsahen, Arbeiter von der Zahlung von Anwerbungsgebühren zu entlasten. Nun haben die Wanderarbeiter selbst, nicht ihre Arbeitgeber, die Kontrolle über ihre Pässe. Außerdem verdienen Wanderarbeiter, die die gleiche Arbeit verrichten, jetzt auch gleichen Lohn – unabhängig von ihrer Nationalität.

2.2.2. Lohngerechtigkeit herstellen

Zu den historischen Erfolgen der globalen Kampagnen zur Reform des katarischen Arbeitssystems zählt die Verabschiedung des diskriminierungsfreien Mindestlohns, der Arbeitnehmern aller Nationalitäten in allen Sektoren zugutekommt – Hausangestellte eingeschlossen.¹⁶

Gesetz Nr. 17 schreibt einen Mindestgrundlohn von QAR 1.000 (USD 275) sowie Mindestzulagen für Essen und Unterkunft in Höhe von QAR 300 (USD 82) bzw. QAR 500 (USD 137) vor. Katar ist das erste Land der Region, das – als Teil einer Reihe von historischen Reformen der Arbeitsgesetze des Landes – einen diskriminierungsfreien Mindestlohn einführt.

Man erwartet, dass von diesem neuen Gesetz, das am 20. März 2021 in Kraft tritt, mehr als 400.000 Arbeitnehmer bzw. 20 Prozent des privaten Sektors direkt profitieren werden. Zusätzlich zum monatlichen Mindestgrundlohn von QAR 1.000 (USD 275) müssen Arbeitgeber, so schreibt das Gesetz es vor, Zuschüsse in Höhe von mindestens QAR 300 für Lebensmittel und QAR 500 für Unterkunft zahlen,

wenn diese den Arbeitnehmern nicht in natura bereitgestellt werden.

Die IAO hat eine Sensibilisierungskampagne zum Thema Mindestlohn durchgeführt, die an Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen gerichtet war. Außerdem wurden die Mitarbeiter der Arbeitsaufsichtsbehörde, einschließlich der Abteilung für das Lohnschutzsystem von Katar, in der Durchsetzung des neuen Gesetzes geschult. Das Lohnschutzsystem überwacht lohnbezogene Verstöße und sperrte folglich 588 Unternehmen, die sich nicht an dieses Gesetz hielten. Während der Pandemie stieg die Zahl der gesperrten Unternehmen um mindestens 8.756 weitere.

Da ein Großteil der im MADLSA eingereichten Fälle die Nicht- oder verspätete Zahlung von Löhnen zum Gegenstand hat, sollte die Schlichtungsstelle alle Beschwerden, die sich auf das gleiche Unternehmen beziehen, zusammenfassen, um eine schnelle und zügige Entscheidung zu ermöglichen.

Ein weiterer großer Schritt ist die Schaffung eines Unterstützungs- und Versicherungsfonds für Arbeitnehmer. Auf Initiative des Emirs von Katar, Scheich Tamim bin Hamad Al Thani, wurde mit Gesetz Nr. 17 von 2018 ein Fonds geschaffen, der verspätete und nicht gezahlte Löhne von Wanderarbeitern abdecken soll, wenn private Unternehmen Konkurs anmelden. Bis August 2020 wurden laut IAO insgesamt QAR 14 Millionen (USD 3,85 Millionen) an 5.500 Arbeiter ausgezahlt.

Die Herausforderungen bei der Umsetzung, der arbeitgeberseitigen Einhaltung der Vorschriften sowie der nur langsamen Verhängung von Strafen werden von Arbeitnehmerverbänden, den Medien und anderen häufig berichtet.

2.2.3. Das Räderwerk der Arbeitsjustiz anschieben

Das MADLSA hat ein System zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten eingerichtet, um Beschwerden

¹⁵ The Peninsula Qatar, System of reporting absconding workers to be abolished soon, <https://thepeninsulaqatar.com/article/20/10/2020/System-of-reporting-absconding-workers-to-be-abolished-soon> (Zugriff am 25. Mai 2021)

¹⁶ Internationale Arbeitsorganisation. Law No. 17 of 2020 (Nationaler Mindestlohn) https://www.ilo.org/beirut/projects/qatar-office/WCMS_754880/lang--en/index.htm (Zugriff am 20. April 2021)

von Arbeitnehmern und Verstöße gegen die Arbeitsgesetze zu behandeln. Außerdem wurden mehrere Streitschlichtungsausschüsse gebildet, die Anhörungen durchführen und Entscheidungen treffen.¹⁷

Obwohl Katar ein Streitbeilegungssystem eingerichtet hat, müssen notleidende Wanderarbeiter mit Verzögerungen bei der Lösung ihrer Fälle rechnen, die auf Rückstaus bei der Bearbeitung von Fällen, den Widerstand der Arbeitgeber und den Konkurs von Unternehmen zurückzuführen sind. Gleichzeitig müssen diejenigen Arbeitnehmer, die ihre Fälle gewonnen haben, weiterhin auf die Ergebnisse der positiven Urteile warten.

Angesichts solch hoher Zahlen dokumentierter und undokumentierter Verstöße sollten sich die staatlichen Behörden darum bemühen, dass Arbeitnehmerbeschwerden, ob von Einheimischen oder Gastarbeitern, innerhalb ihrer Grenzen zügig bearbeitet werden. In der Tat gilt für Tausende von Arbeitern: „Aufgeschobene Gerechtigkeit ist verweigerter Gerechtigkeit“. Die BHI hat Wanderarbeiter in Hunderten von Fällen unterstützt – angefangen bei Lohnrückständen über Vertragsverletzungen bis hin zu Wiedergutmachungen nach einem Unfall am Arbeitsplatz

Im Jahr 2019 zählte die BHI 52 offene und laufende Fälle, während 73 Fälle beigelegt und abgeschlossen werden konnten. Die Gesamtsumme der Abfindungen an Arbeiter, deren Fälle in den letzten drei Jahren mit Hilfe der BHI gelöst wurden, beläuft sich auf QAR 5 Millionen.

Durch die Entwicklung neuer Online-Plattformen für die Einreichung von Beschwerden sowie interner Unterstützungsmechanismen, die sicherstellen, dass Fälle vor Weiterleitung von der Schlichtungs- an die Anhörungsstelle gut vorbereitet sind, hat die IAO ihrerseits zur Stärkung des Beschwerdemechanismus des MADLSA beigetragen.

2.3. Über Stadien hinaus



Im Kontext der von diversen multinationalen Unternehmen durchgeführten Infrastrukturarbeiten „rund um“ den Bau der Stadien, konnten konkrete Vorteile für Arbeiter erzielt werden.

Internationale Rahmenvereinbarungen (IFAs) der BHI erleichterten den sozialen Dialog, der sich auf die Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer auswirkte.

2.3.1. Fortschritte bei Infrastrukturprojekten

Die Rahmenvereinbarung der BHI mit der Partnerschaft QDVC/VINCI, die in Katar an großen Infra-

Fallbeispiel 7: Im Stich gelassen und der Gehälter beraubt [Laufend seit 2016]

Unter den Arbeitern, die am Bau von Lusail City – dem prestigeträchtigsten Infrastrukturprojekt Katars – beteiligt waren, befand sich auch eine Gruppe von 37 Bauarbeitern von den Philippinen.

Im Jahr 2016 baten die Arbeiter von Mercury MENA die BHI um Hilfe, weil das Unternehmen seit fünf bis sechs Monaten keine Lohnauszahlungen an sie vorgenommen hatte und sie darum kämpften, sich und ihre Familien in der Heimat zu ernähren.

Mit Unterstützung der BHI reichten die Arbeiter Klage beim Arbeitsministerium von Katar ein und gewannen den Fall. Mercury MENA erklärte sich schließlich bereit, die rückständigen Löhne der 37 Arbeiter in Höhe von QAR 1,1 Millionen (USD 302.115) zu begleichen. Doch schon einen Monat später verfiel das Unternehmen in alte Muster und enthielt ihnen ihre Löhne erneut vor. Nachdem dies einige Monate so weitergegangen war, reichten die Arbeiter bei den zuständigen Behörden einen weiteren Arbeitsrechtsfall ein. Ihnen allen wurden günstige Urteile beschieden.

Doch auch nach drei Jahren ist Mercury MENA seiner Verpflichtung nicht nachgekommen und behauptet, es verfüge nicht über die nötigen Mittel zur Nachzahlung der geschuldeten Löhne.

Drei der 37 Arbeiter beauftragten einen privaten Anwalt, der für seine Dienste eine Zahlung in Höhe von 50 Prozent der Entschädigung der Arbeiter verlangte. Eine weitere Gruppe von 78 Wanderarbeitern (von den Philippinen, aus Indien und Nepal) reichte ebenfalls Klage gegen Mercury MENA ein – ebenfalls wegen nicht gezahlter Löhne und Gehälter; Amnesty International berichtete.

strukturprojekten wie auch der LRT beteiligt war, hat Früchte getragen für diejenigen, die nicht an den Stadien selbst, sondern an damit in Zusammenhang stehenden Projekten arbeiteten.

Im Rahmen des gemeinsamen Audits 2019 von BHI und QDVC/VINCI wurden bedeutende Fortschritte in den Bereichen Sicherheit und Gesundheit, Arbeitnehmerschutz und menschenwürdige Unterbringung, Arbeitnehmerschüsse sowie Einhaltung der Arbeitsverträge festgestellt. Das Unternehmen stellte allen Arbeitern eine Sicherheitsbox zur Verfügung, in der sie ihren Pass aufbewahren konnten, und stellte „No Objection Certificates“ aus, die es ihnen ermöglichten, den Arbeitgeber zu wechseln.

Die Partnerschaft führte auch zum Aufbau eines Systems, das sich auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz konzentriert. Die drei Mechanismen sind:

- Delegation von Beschwerdemanagern, die sich mit Einzelfällen, administrativen Fragen und Arbeitern, die für Subunternehmer, Auftragsvermittler und Mitauftragnehmer

¹⁷ Internationale Arbeitsorganisation. *Qatar issues a National Policy on Occupational Safety and Health to promote the right to safe and healthy workplaces*, 2020, https://www.ilo.org/beirut/projects/qatar-office/WCMS_757298/lang--en/index.htm (Zugriff am 6. April 2021)

arbeiten, befassen. Im Jahr 2018 wurden mindestens 60 Beschwerden eingereicht.

- Einrichtung eines WWC, das sich mit individuellen und kollektiven Fällen von Arbeitern befasst, hauptsächlich mit denen, die von QDVC direkt eingestellt wurden. Es gab jedoch Situationen, in denen sie auch auf Probleme in Bezug auf die von Subunternehmern beschäftigten Arbeitnehmer hingewiesen haben.
- Delegation von „Sicherheits-Champions“, die sich mit Arbeitsschutzfragen vor Ort für alle Arbeiter befassen. Diese Beauftragten arbeiten eng mit dem HSE-Team zusammen, wenn es um Fragen der Sicherheit auf der Baustelle für alle Arbeiter geht, die direkt von QDVC und von Subunternehmern eingestellt wurden.¹⁸



Für QDVC/VINCI ist die Umsetzung von Arbeitsreformen „wirtschaftlich sinnvoll“, da sie die Produktivität der Mitarbeiter erhöhen. Laut Personalleiter Hans Mielants sind die Mitarbeiter engagierter, und die Zahl der Weiterempfehlungen ist gestiegen. Bauarbeiter mit Migrationshintergrund behalten ihren Arbeitsplatz länger. Durchschnittlich wird ein Arbeitsplatz sechs Jahre lang beibehalten, was im Vergleich zu anderen Unternehmen lange ist. Die verbesserte Produktivität der Mitarbeiter hat auch die Kosten für das Unternehmen gesenkt.

Auf der Grundlage des gemeinsamen Audits hat QDVC/VINCI Gesundheitsuntersuchungen aller Mitarbeiter durchgeführt und Arbeitsplätze mit potenziellen Gesundheitsrisiken für die Mitarbeiter identifiziert. Außerdem werden Mitarbeiter mit chronischen Krankheiten identifiziert, überwacht und an andere Arbeitsplätze versetzt, um Gesundheitsrisiken auszuschließen.

Bei der gemeinsamen Inspektion wurden folgende Beobachtungen gemacht:

- Solides Maß an Konformität bei der Verwendung von persönlicher Schutzausrüstung (PSA) und Kollektivschutz;

- Verhältnis von einem HSE-Beauftragten pro 50 Arbeiter;
- Saubere Baustelle, die gut gepflegt bzw. instandgehalten wird;
- Regelmäßige Inspektionen von Gerüsten und Werkzeugen;
- Anlege- und Trittleitern sind verboten;
- Gute Wartung des Kabelbaumsystems.

Während der gemeinsamen Inspektion wurden positive Elemente im Bereich Arbeitsschutz festgestellt, darunter:

- Tägliche Sicherheitsunterweisung zu Beginn jeder Schicht;
- Management der Hitzebelastung durch häufigere Pausen während Hitzephasen;
- Buddy-System – ein innovatives Programm zum Umgang mit Depressionen und psychologischen Problemen von Arbeitern, die von ihren Familien und Gemeinschaften getrennt sind;
- IIF Safety Champions, die für Sicherheit und Gesundheit auf der Baustelle sorgen; Seit dem Beginn des LRT-Projekts 2009 gab es keinen arbeitsbedingten Todesfall.

Insgesamt waren die QDVC-Mitarbeiter mit den allgemeinen Beschäftigungsbedingungen zufrieden, machten sich aber Sorgen aufgrund der Instabilität ihres Arbeitsplatzes oder der Demobilisierung infolge der fehlenden wirtschaftlichen Perspektiven für QDVC.

Bei der gemeinsamen Inspektion wurden folgende Beobachtungen gemacht:

- Die Arbeiter werden pünktlich und über dem geforderten Mindestlohn bezahlt;
- WWC-Vertreter treffen sich alle zwei Monate während der Arbeitszeit mit der Geschäftsleitung;
- Die Mitarbeiter sind schon lange bei QDVC/VINCI beschäftigt, was auf ihre allgemeine Zufriedenheit mit der Arbeit im Unternehmen hinweist. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit stieg 2018 auf 4,24 Jahre gegenüber 3,22 Jahren im Jahr 2017. Mindestens 428 Mitarbeiter erhielten 2018 Auszeichnungen für langjährige Betriebszugehörigkeit, darunter 141 Mitarbeiter, die vor 2013 in das Unternehmen eingetreten sind.

¹⁸ BWI-Vinci-QDVC Joint Audit Report, 2019, <https://www.vinci.com/publi/vinci/2019-01-BWI-QDVC-VINCI-Joint-Audit-Report-En.pdf> (Zugriff am 15. April 2021)

3. Strategien zur Erhaltung der Arbeitsgewinne

Die weltweite Sorge um die Arbeiter in Katar führte zu einer Reihe von Initiativen, sowohl auf nationaler als auch internationaler Ebene. Im Sinne des Gedankens „Druck bewirkt Veränderung“ hat sich die BHI an mehreren Mechanismen und Prozessen beteiligt, die bessere Arbeitsbedingungen von Wanderarbeitern zum Ziel hatten.

So konsolidierte sich eine globale Front zur Verteidigung der Wanderarbeiter. Die Strategien können zwar Zeit brauchen, um ideale Ergebnisse zu liefern, aber sie haben auf die eine oder andere Weise dazu beigetragen, eine bessere Arbeitswelt in Katar zu schaffen. Jetzt kommt es darauf an, sie zu starken Instrumenten zu machen, damit der Wandel über das Jahr 2022 hinausgehen kann.

3.1. Absichtserklärung von BHI und SC

Die Absichtserklärung 2016 von BHI und SC war ein wichtiger Meilenstein für die Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit sowie der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Wanderarbeiter im Baugewerbe, die

lösung auf der Baustelle und in den Unterkünften ein. Die Erfahrungen der BHI-Gewerkschaftsinspektoren aus aller Welt wurden mit dem Fachwissen des SC-Teams kombiniert. Die gemeinsamen Inspektionen waren sehr nützlich, um praktische Lösungen zu finden. Gleichzeitig können sich Arbeitnehmer dank der Schulung von Arbeitnehmervertretern aktiv an der Verbesserung ihrer Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen beteiligen.

Eine gemeinsame Arbeitsgruppe wurde gebildet, um die Sicherheit und Gesundheit von mehr als 30.000 Wanderarbeitern in Katar zu schützen, die für die FIFA-Fussball-Weltmeisterschaft Katar 2022™ beschäftigt wurden. Die Gruppe verpflichtete sich, gemeinsame Verantwortlichkeiten umzusetzen, zu denen Inspektionen des Arbeitsschutzes gehören; ebenso Schulungen zu Sicherheit und Gesundheit sowie Weiterbildungsmaßnahmen; Verbesserung der WWCs, um einen sicheren Ort zu bieten, an dem Bedenken geäußert werden können; Stärkung von Arbeitnehmervertretern, um den Arbeitnehmern eine Stimme zu geben; Durchführung von 20 gemeinsamen Inspektionen und Ver-



an der Vorbereitung der FIFA-Fussball-Weltmeisterschaft Katar 2022™ beteiligt sind.¹⁹

Die Vereinbarung ebnete den Weg für die gemeinsame Inspektion der Lebens- und Arbeitsbedingungen von Wanderarbeitern im Baugewerbe durch die BHI und das SC. Die gemeinsame Inspektion verfolgte einen konstruktiven Ansatz – sie bezog Auftragnehmer, Subunternehmer und die Arbeiter in die konkrete Problem-

öffentlichung von drei Jahresberichten; und gemeinsames Erreichen von Standards für das Wohlergehen der Arbeiter in Katar und in der Region, die die Arbeitnehmer schützen und nach 2022 weiter bestehen bleiben.

Das MoU war entscheidend für die Vertretung der Arbeitnehmer im Dialog mit den Arbeitgebern und den Vertretern des Arbeitsministeriums, bei der Wahl von Arbeitnehmervertretern und für ihre Schulung

¹⁹ Bau- und Holzarbeiter Internationale. Supreme Committee for Delivery & Legacy and BWI sign MoU for joint inspections on 2022 FIFA World Cup projects, 2016, <https://www.bwint.org/cms/supreme-committee-for-delivery-legacy-and-bwi-sign-mou-for-joint-inspections-on-2022-fifa-world-cup-projects-479> (Zugriff am 5. April 2021)

dahingehend, Verhandlungen, bei denen es um ihr eigenes Wohl geht, effektiv zu beeinflussen.

Die BHI ist der Ansicht, dass der Bottom-up-Ansatz, bei dem die Arbeitnehmer ihre Vertreter wählen, die Befähigung und Beteiligung der Arbeitnehmer gewährleistet. Dies zeigt sich in der Dynamik, der Begeisterung und dem Gefühl der Eigenverantwortung der Arbeiter bei der Gründung von WWFs.

Die Anerkennung von Gewerkschaften ist das letzte fehlende Stück zur Vervollständigung der Arbeitsreformen in Katar. Dennoch ist das Forum ein guter Anfang und ein fortlaufendes Projekt, das Arbeitern eine Stimme geben kann. Erreicht wird die Aufrechterhaltung der Kapazitäten durch Schulung von Arbeitnehmervertretern, Bewusstseinsbildung in Bezug auf Gesetzgebung und die neue Arbeitsreform, Schulungen zum Thema Sicherheit und Gesundheit sowie die Wahl von Arbeitnehmervertretern.

3.2. Internationale Arbeitsorganisation (IAO)

Im November 2017 startete die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) ein dreijähriges technisches Kooperationsprogramm in Katar, um die Beschäftigungsbedingungen und Einstellungspraktiken für Wanderarbeiter zu verbessern. Das Programm unterstützt auch die Umsetzung der gesetzlichen Maßnahmen Katars, einschließlich der Abschaffung des Kafala-Systems, das durch ein vertragliches Beschäftigungssystem ersetzt werden soll, und geht Probleme wie die Konfiszierung von Pässen, die Ersetzung von Verträgen sowie die Einschränkung der Möglichkeit von Wanderarbeitern, den Arbeitgeber zu wechseln und das Land zu verlassen, an. Diese Maßnahmen wurden in den vorangegangenen Abschnitten näher erläutert.²⁰

Die IAO deckte die Schlüsselsektoren ab, als sie eine Folgenabschätzung des Pilotprojekts für faire Rekrutierung von Katar und Bangladesch im Bausektor durchführte. Außerdem unterzeichnete sie eine öffentlich-private Partnerschaft mit ein internationales Hotel, um faire Anwerbungsprozesse für Wanderarbeiter in Katar zu prüfen.

Es wurde ein umfassender dreitägiger Schulungskurs über Zwangsarbeit und Menschenhandel entwickelt und von Ausbildern des Instituts für öffentliche Verwaltung mit allen Prüfern durchgeführt. Bei der Schulung lernen in Katar tätige Arbeitskräfte, mögliche Situationen von Zwangsarbeit zu erkennen. Das

Nationale Komitee zur Bekämpfung des Menschenhandels und die IAO erstellten eine Broschüre über Zwangsarbeit und Menschenhandel für Beamte und andere Personen, die mit Opfern in Kontakt kommen könnten. Ebenso wurden Standardverfahren für die Bereitstellung von Schutzräumen für Opfer von Menschenhandel und Ausbeutung entwickelt. Sie wurden 2020 eröffnet und sind bekannt als „Humanitarian Care Homes“. Es wurden Kampagnenmaterialien für klassische und soziale Medien entwickelt, um die Öffentlichkeit für das Thema Zwangsarbeit und Menschenhandel zu sensibilisieren.

Um den Zugang der Arbeitnehmer zu Rechtsmitteln zu fördern, erleichtert die IAO weiterhin die Einreichung von Arbeitnehmerbeschwerden beim MADLSA und hat bisher 91 Beschwerden im Namen von 1.896 Arbeitnehmern eingereicht, was zum Abschluss von 56 Fällen führte, an denen 1.745 Arbeitnehmer beteiligt waren. Es wurden Informationsmaterialien zur Einleitung von Beschwerden entwickelt und für die Mitarbeiter der Abteilung Arbeitsbeziehungen des MADLSA wurden Workshops zum Training der Schlichtungskompetenz sowie zur Rechtschulung des Streitschlichtungskomitees durchgeführt.

Die IAO und das MADLSA unterstützten die Einrichtung paritätischer Ausschüsse mit privaten Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen. Insgesamt



wurden 107 Arbeitnehmervertreter gewählt, die fast 17.000 Mitarbeiter in 20 Betrieben vertreten.

Der soziale Dialog wurde auf nationaler Ebene, auf Branchenebene sowie in öffentlichen Gremien gestärkt. In Zusammenarbeit mit dem IGB, der BHI, der UNI Global Union und der Internationalen Transportarbeiter-Föderation (ITF) wurden von Mai bis Juni 2020 fünf interaktive Webinare zu den Rollen und Verantwortlichkeiten der Mitglieder des paritätischen

²⁰ International Labour Organization. *ILO Governing Body welcomes Qatar's commitment to bolster migrant worker rights*, 2017, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_592473/lang--en/index.htm (accessed 5 April 2021)

Ausschusses in der Organisation zu folgenden Themen durchgeführt: Arbeit, Produktion und Produktivität, Gesundheit und Sicherheit, Sozialdienstleistungen, Schulungsprogramme und Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz, auch im Kontext von COVID-19.

Die IAO unterstützte auch die Ausarbeitung von Strategien und Materialien zur Situation der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie, einschließlich einer Anleitung zur Bedeutung des sozialen Dialogs und zu den Aufgaben und Zuständigkeiten der Mitglieder der paritätischen Ausschüsse im Zusammenhang mit COVID-19, zu temporären Telearbeitsvereinbarungen, und zur Bereitstellung von Lebensmitteln in Unterkünften.

Es wurden Informationsmaterialien mit häufig gestellten Fragen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zum Thema Gesundheit und Beschäftigung entwickelt, in 10 Sprachen übersetzt und über klassische und soziale Medien verbreitet.

Der Hauptsitz der IAO hat Informationen über eine stufenweise Rückkehr an den Arbeitsplatz mit dem Titel „Sichere Rückkehr zur Arbeit – Zehn Aktionspunkte“ entwickelt, die auch Informationen und Botschaften speziell zu Katar enthalten und so Arbeitnehmern helfen, ihre Rechte während der Pandemie und bei ihren Bemühungen um eine Rückkehr zu einer neuen Normalität durchzusetzen.

3.3. Internationale Rahmenvereinbarungen

Globale Gewerkschaften schließen mit einigen multinationalen Unternehmen internationale Rahmenvereinbarungen (IFAs) ab. Dabei handelt es sich um freiwillige Vereinbarungen, die zur Einhaltung von Arbeitsrechten verpflichten und Mechanismen zu Problemlösung und Abhilfe schaffen. In manchen Fällen beinhalten sie gemeinsame Sozialaudits.

Die Rahmenvereinbarungen basieren auf einer gemeinsamen Verpflichtung zur Einhaltung der internationalen Arbeitsnormen, einschließlich der Normen zum Arbeitsschutz, und zum Recht der Arbeitnehmer auf Vertretung und Verhandlung mit Arbeitgebern. Diese Vereinbarungen sind eine Form der internationalen gewerkschaftlichen Solidarität. Die Beziehung, die sich im Rahmen dieser Vereinbarungen mit den Unternehmen entwickelt hat, hat es ermöglicht, Probleme von Wanderarbeitern in Katar zu diskutieren und zu verhandeln.

Die BHI-Vereinbarungen mit Unternehmen wie BESIX (Belgien) und Webuild (ehemals Salini-Impregilo, Italien) erleichterten den Zugang zu Informationen über die Situation der Wanderarbeiter vor Ort, die am Bau der Stadien und der Infrastruktur für die FIFA-Fuss-



ball-Weltmeisterschaft Katar 2022™ beteiligt sind. Ein ähnlicher Vertrag, allerdings nur für Katar, wurde mit VINCI (Frankreich) und dessen lokalem Partner QDVC unterzeichnet.²¹

Die drei Unternehmen haben sich verpflichtet, an regelmäßigen gemeinsamen Inspektionen mit der BHI und dem SC teilzunehmen und Audits durchzuführen. Sie waren auch hinsichtlich der Standards für die Unterbringung sehr streng und gewissenhaft.

Diese Vereinbarungen waren außerdem ausschlaggebend für die Erzielung bedeutender Fortschritte im Bereich Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer, bei der Erfüllung hoher Standards für die Verwaltung von Arbeitsunterkünften und bei der strikten Durchsetzung des Arbeitnehmerschutzes, einschließlich der Anwerbung von Wanderarbeitern.

Die BHI arbeitete eng mit diesen multinationalen Unternehmen zusammen, um Arbeitnehmerschüsse zu bilden und deren Vertreter zu wählen und somit mit den Arbeitgebern in einen Dialog treten zu können. Diese Vereinbarungen unterstützten auch die Bemühungen, bessere Arbeitsbeziehungen aufzubauen und ein besseres Verständnis zwischen der BHI und den Unternehmensvertretern vor Ort zu schaffen.

Firmen wie L&T (Indien), J&P (Zypern) und CRCC (China), die an drei Stadien arbeiten, haben zu Beginn mehrmals gegen Vorschriften verstoßen. Die Wanderarbeiter dieser Unternehmen mussten die Nichtzahlung oder verspätete Zahlung von Löhnen durch Subunternehmer, Sicherheitsverstöße sowie eine

²¹ Building and Woodworkers International, *New IFA - Significant Progress in Protecting the Rights of Migrant Construction Work*, 2018, <https://www.bwint.org/cms/new-ifa-significant-progress-in-protecting-the-rights-of-migrant-construction-work-941> (accessed 11 April 2019)

geringe Anerkennung der Rolle von Arbeitnehmervertretern hinnehmen. Die regelmäßigen und zielgerichteten gemeinsamen Inspektionen von BHI und SC trugen maßgeblich zur Verbesserung der Erfüllung der Vorschriften bei.

Der Gedanke der internationalen Rahmenvereinbarungen wurde von Unternehmen wie Webuild und QDVC/VINCI auch auf ihre nachfolgenden, nicht stadionbezogenen Infrastrukturarbeiten wie das LRT- und das METRO-Projekt ausgedehnt. Diese Unternehmen hielten sich strikt an die diversen katarischen Arbeitsnormen und erlegten ihren Arbeitern keine Zahlung von Anwerbungsgebühren auf.

3.4. Unabhängiges FIFA-Beratungsgremium für Menschenrechtsfragen

Zum ersten Mal in der Geschichte der Fußballweltmeisterschaft entwickelte die FIFA eine Menschenrechtspolitik und stimmte der Einrichtung eines Beratungsgremiums für Menschenrechtsfragen zu, das bei der Umsetzung von Artikel 3 der FIFA-Statuten helfen soll, in dem es heißt: „Die FIFA bekennt sich zur Einhaltung aller international anerkannten Menschenrechte und setzt sich für den Schutz dieser Rechte ein.“²²

Das Beratungsgremium für Menschenrechtsfragen diente der FIFA als unabhängiges Beratungsgremium mit einer zweijährigen Laufzeit von 2017 bis 2019, die um weitere zwei Jahre bis Dezember 2020 verlängert wurde. Die BHI war zusammen mit internationalen Experten für Menschenrechte im Gremium vertreten, zu denen Experten für Arbeitsrecht und Korruptionsbekämpfung der Vereinten Nationen, aus der Zivilgesellschaft, der Wissenschaft und der Wirtschaft zählten.²³

In seinem Abschlussbericht vom Februar 2021 stellte das Beratungsgremium für Menschenrechtsfragen fest, dass die FIFA die Mehrzahl seiner Empfehlungen umgesetzt hat. 60 Prozent der Empfehlungen wurden bereits umgesetzt, die restlichen 40 Prozent befinden sich in der laufenden oder fortgeschrittenen Umsetzungsphase.

Auf der Grundlage seiner Empfehlungen ist der Menschenrechtsrat der Ansicht, dass die Implementierung von Systemen durch die FIFA zur Vermittlung mit ihren katarischen Partnern bei dringenden Fällen, die Wanderarbeiter betreffen, im Laufe der Zeit wahrscheinlich nachhaltiger sein wird.

Die FIFA erklärte, sie habe den Austausch mit dem Obersten Komitee von Katar zur Überwachung der Arbeitsrechte verstärkt, insbesondere, was den Zugang der Arbeitnehmer zum Arbeitnehmer-Unterstützungs- und Versicherungsfond betrifft. Das Beratungsgremium für Menschenrechtsfragen äußerte sich besorgt über das erhöhte Risiko für die Arbeiter angesichts dessen, dass die Auftragnehmer unter Druck stehen, den Termin für die Bauphase im Jahr 2021 einzuhalten. Es empfahl eine erhöhte Wachsamkeit sowohl seitens des SC als auch der FIFA, einschließlich einer Intensivierung des gemeinsamen Inspektionsansatzes mit der BHI.

Es riet der FIFA außerdem, dafür zu sorgen, dass bis zum Beginn des Wettbewerbs keine Bauarbeiter unbezahlt bleiben oder noch nach Abhilfe suchen. Im-



Photo from FIFA.com

pact Limited, ein externes Unternehmen, das von der Regierung Katars mit der Überprüfung der Einhaltung ethischer Grundsätze beauftragt wurde, führte die erfolgreiche Umsetzung einer der Empfehlungen des Beratungsgremiums für Menschenrechtsfragen zur effektiven Abschaffung der Ausreisegenehmigungen ab Januar 2020 an.

Der Menschenrechtsrat riet der FIFA außerdem, ihren Einfluss geltend zu machen, um die Achtung der Arbeitnehmerrechte als signifikantes Vermächtnis der FIFA-Fussball-Weltmeisterschaft Katar 2022™ zu verbessern. Dazu gehört auch, den Wandel, der mit Blick auf die Standorte der FIFA-Fussball-Weltmeisterschaft 2022™ stattgefunden hat, auszuweiten und kreativ zu nutzen, um die Mitsprache der Arbeitnehmer zu stärken und diskriminierende Barrieren abzubauen, sowie die ethische Anwerbung von Wanderarbeitern zu unterstützen.

²² Fédération Internationale de Football Association, *FIFA STATUTES September 2020 Edition*, <https://resources.fifa.com/image/upload/fifa-statutes-2020.pdf?cloudid=viz2gmyb5x0pd24qrhx> (accessed 8 April 2021)

²³ Fédération Internationale de Football Association, *FIFA Human Rights Advisory Board provides closing report*, 2021, <https://www.fifa.com/who-we-are/news/fifa-human-rights-advisory-board-provides-closing-report> (accessed 8 April 2021)

Die FIFA erklärte sich außerdem bereit, die Überwachung der Menschenrechte in ihren internen Führungsstrukturen zu verankern und insbesondere einen funktionierenden Rechenschaftsmechanismus zu schaffen, der den Auftrag, die Expertise, die Kapazitäten und Anreize umfasst, um die Integration der Menschenrechte in die Entscheidungsfindung der relevanten FIFA-Gremien sicherzustellen.

3.5. Community Leaders Forum

Um der Stimme der Arbeitnehmer mehr Gehör zu verschaffen und ihre Vertretung zu verbessern, gründete die BHI 2018 das Community Leaders' Forum (CLF). Es brachte die Migrantengemeinschaften zusammen, um Aktionen zu koordinieren und Positionen für Reformen in Arbeitsfragen zu festigen, und wurde gleichzeitig zur Wiege der Arbeitnehmerstimme in Katar.²⁴

Das Forum wurde zu einer regelmäßigen Versammlung von Wanderarbeitern aus verschiedenen Sektoren, und bei der Versammlung 2019 traf sich das MADLSA mit rund 200 Teilnehmern aus Indien, Nepal, Bangladesch, den Philippinen, Sri Lanka, Nigeria und Ghana zu einem informativen und offenen themenbezogenen Gespräch.

Die Teilnehmer nutzten die Gelegenheit, um akute Probleme wie verspätete Lohnzahlungen, das fehlende Recht auf einen Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber sowie Menschenhandel anzusprechen. Assistant Undersecretary für Beschäftigung H. E. Mohammed Hassan Al-Obaidly, der am Forum teilnahm, drückte die Verpflichtung Katars aus, durch die Partnerschaft mit der BHI weitreichende Arbeitsreformen umzusetzen.



Die Umsetzung von Arbeitsreformen sei nicht einfach, so Al-Obaidly, da die Regierung von Katar eine steile Lernkurve durchlaufe. Er erklärte, dass Katar bei der Entwicklung und Umsetzung von Reformprogrammen einen Konsens herstellen müsse und merkte an, dass die Politik und die Programme, die Katar verfolgt, nachhaltig sein sollten, da das Land auch eine eigene nationale Vision und einen Plan bis 2030 und darüber hinaus verfolgt.

Die Wanderarbeiter äußerten ihre Hoffnung auf die Selbstverpflichtung des MADLSA, konstruktive Lösungen für die unmittelbaren Sorgen der Arbeiter von heute zu bieten und langfristige Arbeitsreformen umzusetzen. Die Spiele der FIFA-Fussball-Weltmeisterschaft 2022™ bieten eine bedeutende Gelegenheit, Fortschritte bei den Arbeitnehmerrechten und -bedingungen zu erzielen und die Zusammenarbeit zwischen den katarischen Behörden und der BHI zu stärken.

²⁴ Bau- und Holzarbeiter Internationale. Qatar Ministry and BWI organise Community Leaders' Forum, 2019, <https://www.bwint.org/cms/qatar-ministry-and-bwi-organise-community-leaders-forum-1273> (Zugriff am 19. April 2021)

4. Das Ziel im Blick: Empfehlungen für ein Vermächtnis menschenwürdiger Arbeit

In nur wenigen Jahren hat Katar große Fortschritte bei der Gesetzgebung und Regulierung hinsichtlich der Rechte von Wanderarbeitern gemacht. Dazu gehören die Abschaffung des Kafala-Systems, die Verbesserung des Arbeitsschutzes, insbesondere beim Bau der Stadien für die FIFA-Fussball-Weltmeisterschaft Katar 2022™, sowie die Einrichtung von Ausschüssen mit frei gewählten Arbeitnehmervertretern. Während die Anwerbungsgebühren ein zentrales Thema in der globalen Arbeitsmigration sind, gibt es in Katar einige Modelle, die ebenfalls berücksichtigt werden können.

Die Arbeitnehmervertreter werden in Zusammenarbeit mit der BHI hinsichtlich der Verteidigung von Arbeitnehmern, einschließlich ihres rechtlichen Schutzes, und der Nutzung des Beschwerdeverfahrens geschult. Die Regierung hat außerdem einen einheitlichen Mindestlohn unabhängig von der Nationalität eingeführt und gesetzliche Änderungen in Bezug auf missbräuchliche Praktiken von Vermittlungsbüros vorgenommen.

Seit Beginn dieses Prozesses gab es jedoch ernsthafte und anhaltende Probleme bei der Umsetzung. Die raschen Fortschritte bei der Gesetzgebung und Regulierung wurden von einer wachsenden Kluft zwischen Politik und Praxis begleitet. Selbst im vom SC beaufsichtigten Baugewerbe, in dem die Vorschriften am besten eingehalten werden, gibt es je nach Arbeitgeber große Unterschiede bei der Achtung der Rechte und der Einhaltung der Arbeitsbedingungen, da Auftragnehmer insbesondere bei Beauftragung von Subunternehmern die Vorschriften umgehen.

Das anhaltende Problem der hohen Todesrate unter Migranten erfordert von den katarischen Behörden eine strenge Bewertung und eine korrekte Klassifizierung, da es Bedenken gibt, dass viele Todesfälle nicht korrekt gemeldet werden. Bleibt dies aus, so kann die Statistik für die FIFA-Fussball-Weltmeisterschaft Katar 2022™ zu einem beispiellosen Schandfleck werden. Faire Löhne für Migranten werden schließlich auch ein Thema für die globalen Migrationsdiskussionen sein, da das Argument „Du bekommst diesen Lohn schließlich auch nicht in deinem Land“ beim internationalen Einsatz von Arbeitskräften aus ärmeren Ländern weiter auf dem Prüfstand stehen wird.

Die Vorschläge der BHI sind nicht aus der Luft gegriffen. Die Empfehlungen basieren auf Informationen, die der BHI von Wanderarbeitern und ihren Organisationen sowie im Rahmen ihrer Partnerschaften mit dem SC, dem MADLSA und multinationalen Unternehmen zur Ver-

fügung gestellt wurden. Der Erfolg von Reformen kann nur vor Ort gemessen werden und nur dann, wenn die Sozialpartner – die der Heimatländer wie auch die der Arbeitgeber an den jeweiligen Standorten – das Prinzip „Arbeiter sind Teil des Teams“ tatsächlich respektieren und umsetzen.

Informationen über Verbesserungen bei Gesetzen und Verfahren sind in Katar in mehreren Sprachen allgemein verfügbar. Die Arbeitnehmer sind am besten in der Lage, zu erkennen, ob die Reformen umgesetzt werden.

Ohne strikte Implementierung werden die Gesetze von einigen Arbeitgebern respektiert und von anderen ignoriert. Das ist für niemanden ein guter Weg in die Zukunft – weder für Arbeitnehmer, noch für den Staat, noch für Arbeitgeber. Ohne die Durchsetzung von Gesetzen gibt es weder die Flexibilität bzw. den Spielraum noch Anreize für Arbeitgeber, Standards zu vereinbaren, die über das Gesetz hinausgehen. Grundlegende Gesetze können zum maximal Möglichen werden.

Die verbleibenden 16 Monate bis zur FIFA-Fussball-Weltmeisterschaft 2022™ bieten eine Chance, die nicht verpasst werden sollte, um der Gesetzlosigkeit von Unternehmen entgegenzutreten und die beschlossenen tiefgreifenden und weitreichenden Reformen vollständig umzusetzen. Ein positives arbeitnehmerrechtliches Vermächtnis der FIFA-Fussball-Weltmeisterschaft Katar 2022 erfordert den politischen Willen, etwas zu bewegen, und ein Gefühl der Dringlichkeit.

Die Empfehlungen beschränken sich nicht auf Maßnahmen der Behörden von Katar. Sie umfassen auch Vorschläge für die FIFA sowie für multinationale Unternehmen, die in Katar tätig sind.

4.1. Empfehlungen für die Behörden von Katar

1. Wirksame Durchsetzung des Mindestlohngesetzes und des Gesetzes zur Abschaffung des Kafala-Systems.

Dies sollte durch regelmäßige und unangekündigte Arbeitsinspektionen und die Verhängung von Strafen und Sanktionen gegen Arbeitgeber und deren Subunternehmer und Lieferanten geschehen. Neben dem Mindestlohn müssen weitere umfassende Reformen zur Lohnfestsetzung, auch durch Verhandlungen, vorgenommen und umgesetzt werden, um sicherzustellen, dass der Mindestlohn nicht tatsächlich ein Höchstlohn ist.

- Erhöhung der Kapazitäten der Arbeitsaufsichtsbehörde des MADLSA
- Durchsetzung des Mindestlohns und Nutzung der jährlichen Überprüfung, um sicherzustellen, dass er angemessen und fair ist
- Ermutigung der Arbeitgeber, die Arbeitnehmer über ihre Vertreter einzubeziehen
- Anpassung und Generalisierung des vierstufigen Inspektions- und Überwachungssystems des SC, das Selbst-Audits, SC-Audits, Audits durch unabhängige Prüfer und MADLSA-Audits umfasst
- Ergreifung wirksamer Durchsetzungsmaßnahmen gegen Arbeitgeber, die sich nicht an die Vorschriften halten, und Verhängung von Strafen und Sanktionen, einschließlich der Verweigerung öffentlicher Aufträge für anhaltende Verstöße gegen das katarische Arbeitsrecht
- Förderung der weiteren Verbreitung von gutem Verhalten und den Praktiken des SC durch SCURS, QDVC/VINCI und eine Reihe anderer Unternehmen
- Regulierung von Vermittlungsagenturen und Durchsetzung von Richtlinien bezüglich der Nichtzahlung von Vermittlungsgebühren durch Arbeiter
- Umsetzung eines nationalen Programms zur universellen Rückerstattung der von den Arbeitnehmern gezahlten Anwerbungsgebühren (die Beweislast sollte bei den Arbeitgebern oder den Anwerbeagenturen und nicht bei den Migranten liegen)
- Erlass allgemeiner Verwaltungsanordnungen durch die höchsten Behörden, um die Durchsetzung von Arbeitsnormen zu priorisieren und zu gewährleisten, die Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern sicherzustellen und die staatlichen Stellen und Abteilungen zu verpflichten, die Vergabe von staatlichen Aufträgen an Arbeitgeber, die gegen die Arbeitsgesetze verstoßen, zu verbieten
- Umfassende und nachhaltige Nutzung der Medien, um die Bemühungen und Initiativen der Regierung zur Durchsetzung der Arbeitsnormen zu erläutern, sodass Arbeitnehmer, Arbeitgeber und die Öffentlichkeit über ihre Rechte und Pflichten sowie über den Zugang zu Rechtsmitteln informiert werden.

2. Sicherstellung, dass Arbeitgeber das Gesetz über „No Objection Certificates“ (NOC) befolgen, Eliminierung von Vergeltungsmaßnahmen durch Arbeitgeber und Sicherstellung einer kohärenten Politik und Durchsetzung durch die Regierung

- Katar hat mit der Abschaffung des Kafala-Systems Geschichte geschrieben. Dieses System, einschließlich der Anforderung, dass Arbeitnehmer ein NOC erhalten müssen, um die Beschäftigung zu wechseln, und die damit verbundenen Fragen der Inhaftierung, des Rechts auf Verlassen des Landes sowie der Ausweisung, hatte als Grundlage für An-

klagen wegen Zwangsarbeit bei der IAO gedient.

- In der Vergangenheit wurden Vorwürfe gegen Katar in Bezug auf Zwangsarbeit und andere Rechte erhoben, weil das Land seine Verantwortung an die Arbeitgeber delegierte. Deshalb war die Tatsache, dass die Regierung ihre Autorität und ihre Verantwortung anerkannte, eine bedeutsame Veränderung.
- Die Zusicherungen gegenüber Wanderarbeitern, der IAO und der globalen Gemeinschaft im Allgemeinen stehen im Widerspruch zu den Arbeitgebern, die tun, was sie wollen, oft ungestraft. Ohne effektives und rechtzeitiges Handeln sind die Zusagen der Regierung nur leere Worte.
- Das „Flüchten“ („Absconding“) ist nach katarischem Recht nicht mehr das, was es einmal war. Dennoch tun einige Arbeitgeber so, als hätte sich nichts geändert. Es gibt Vorwürfe, dass das Innenministerium in seinem Zuständigkeitsbereich das katarische Arbeitsrecht anders auslege als das katarische Arbeitsministerium MADLSA. Als Mindestanforderung sollten das MADLSA und das Innenministerium zusammenarbeiten, um sicherzustellen, dass ihre Maßnahmen auf der Grundlage kohärenter politischer und institutioneller Rollen einander ergänzen und dem Gesetz entsprechen.
- „Flüchten“ sollte ausdrücklich entkriminalisiert werden. Wenn Arbeitgeber gegen das Gesetz verstoßen, sollten schwere Strafen verhängt werden, um von einem solchen Verhalten abzuschrecken.

3. Durchsetzung von Arbeitsschutzbestimmungen

Es sollten Maßnahmen ergriffen werden, um sicherzustellen, dass Sicherheits- und Gesundheitsstandards und -vorschriften sowie deren Durchsetzung im Bau-sektor internationale Standards und Richtlinien befolgen und auf bewährten Verfahren in Katar und weltweit beruhen. Dies erfordert gute Statistiken. Sie würden helfen, die Leistung und Tendenzen von katarischen Unternehmen in Bezug auf Themen wie Todesfälle, Verletzungen und Berufskrankheiten zu vergleichen sowie die Leistung mit der anderer Länder zu vergleichen.

Arbeitsinspektionen sind wichtig, aber sie reichen nicht aus. Arbeitgeber sind gesetzlich dazu verpflichtet, Rücksprache mit Arbeitnehmern zu Sicherheits- und Gesundheitsrisiken zu halten. Die Beteiligung von geschulten Arbeitnehmern an den Bemühungen zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit durch Sicherheitsausschüsse ist entscheidend, um gesunde und sichere Arbeitsplätze zu gewährleisten. Zu den erforderlichen Verbesserungen gehören:

- **Implementierung von obligatorischen medizinischen Untersuchungen:** Unternehmen sollten verpflichtet werden, ein unabhängiges medizinisches Untersuchungsprogramm für alle Arbeitnehmer anzubieten. Arbeitgeber dürfen Arbeitnehmer nicht aufgrund der

Untersuchungsergebnisse diskriminieren. Sie sollten angemessene Anpassungen und Änderungen für Arbeitnehmer vornehmen, die aufgrund ihrer Behinderung Gesundheitsprobleme haben.

- **Arbeitsmedizinische Präventivmaßnahmen:** Robuste Präventivverfahren hinsichtlich Hygiene bei der Arbeit im Umgang mit Gefahrstoffen und andere gesundheitsrelevante Themen wie MSE, Lärm und Impfung gegen Hepatitis A müssen berücksichtigt werden – genauso wie die entsprechende professionelle Unterstützung, die notwendig ist, um ein solches Programm zu unterstützen und aufrechtzuerhalten.
- **Psychische Gesundheit / Arbeitsbedingter Stress:** An erster Stelle der Projektstrategie müssen Programme zur Unterstützung der psychischen Gesundheit stehen, die die Arbeitnehmer an geeignete Anlaufstellen verweisen, die den Arbeitern helfen können und kostenlos sind. Ebenso wie Beurteilungen, die arbeitsbedingte Stressfaktoren und präventive Maßnahmen identifizieren.
- **Schulung des medizinischen Personals zum Thema Arbeitsmedizin:** Einführung regelmäßiger Schulungsprogramme, um sicherzustellen, dass medizinisches Fachpersonal, das in Kliniken, auf Baustellen und in Unterkünften arbeitet, eine kontinuierliche berufliche Weiterbildung zu Fragen der Gesundheit am Arbeitsplatz erhält.
- **Fokussierung auf die Umsetzung von Maßnahmen zu Gesundheit am Arbeitsplatz:** Verbesserung der Aufzeichnung und Meldung von Fällen von arbeitsbedingten Erkrankungen durch Mediziner, um Produktionsleiter und Verantwortliche für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu informieren, damit sie Arbeitsverfahren und Risikobewertungen überprüfen können, um die Ursachen für arbeitsbedingte Erkrankungen zu beseitigen oder zu mindern.
- **Harmonisierung der Standards für das Wohlergehen der Arbeiter:** Harmonisierung der Standards für das Wohlergehen der Arbeiter und ein robuster Mechanismus für die Umsetzung durch das SC, Ashghal, QRail und die Qatar Foundation über die Anforderungen der katarischen Gesetze/Vorschriften hinaus.
- **Hitzestress:** Die BHI schätzt das umfassende System des SC zum Umgang mit den Gesundheitsrisiken von Hitzestress, das zusätzlich zu den in den Arbeitsgesetzen von Katar festgelegten Mindeststandards besteht. Diese Errungenschaft wurde in einer kürzlich veröffentlichten Bewertung der arbeitsbedingten Gesundheitsbelastungen und Mitigationsstrategien in Katar hervorgehoben, die im Auftrag der IAO,

dem katarischen MADLSA und dem SC von FAME Laboratory durchgeführt wurde.

- **Arbeiterunterkünfte:** Angleichung bestehender Standards bezüglich Unterkunftseinrichtungen, die in allen Unterkünften umgesetzt werden.

Die Planung von Sozialeinrichtungen auf den Baustellen (Speisesäle, Toiletten, Ruhezonen, Trinkwasser, Bereich zur Krankenversorgung) muss die dynamische Natur von Großbauprojekten berücksichtigen und sich im Voraus auf die Bedürfnisse einer großen Anzahl an Arbeitskräften einstellen.

- **Kapazitäten für Arbeitsschutz:** Um eine einheitliche Durchsetzung von Sicherheits- und Gesundheitsstandards zu gewährleisten, sollten Schulungs- und Zertifizierungsmechanismen vorhanden sein, damit die Verbesserung des Arbeitsschutzes gemessen und aufrechterhalten werden kann.

Bei Todesfällen sollte eine eindeutige Erklärung zu Ursachen und Umständen gegeben werden. Unabhängige Akteure sollten in der Lage sein, die Fälle und Zahlen zu beurteilen, und es sollte ein robustes System zur Verfolgung der Mortalität von Arbeitern eingerichtet werden.

4. Reform des Arbeitsrechtssystems

Die größte Herausforderung, die die Hauptursache für Arbeitsniederlegungen war, ist die Nichtzahlung bzw. verzögerte Zahlung von Löhnen und anderen Leistungen. Obwohl die Regierung (MADLSA) ein Streitbeilegungssystem eingerichtet hat, um Beschwerden von Arbeitern zu beschleunigen, fallen die Fälle vieler Migranten durch das Raster. Ihre Fälle wurden aufgrund des Rückstaus, des Widerstands der Arbeitgeber, des Konkurses von Unternehmen und anderer Probleme nicht gelöst.

Viele Arbeiter, die Fälle gewonnen haben, warten immer noch auf eine Entschädigung. Die Beschleunigung der Bearbeitung ausstehender Ansprüche ist besonders wichtig für Arbeitnehmer, die nach Hause zurückkehren. Darüber hinaus sollten Vergeltungsmaßnahmen von Arbeitgebern gegen Arbeitnehmer, die Beschwerden einreichen, angegangen werden. „Verweigert uns nicht die Früchte unserer Arbeit“, äußern die Arbeiter gegenüber der BHI. Erfahrungsgemäß besteht teilweise eine Diskrepanz zwischen der Absicht und dem Gesetzestext einerseits und der Realität vor Ort andererseits.

Die BHI führte eine rechtliche Bewertung auf der Grundlage von Hunderten von Fällen durch, die während ihrer International Legal Clinic am 14. Juni 2019 in Doha, Katar, besprochen wurden, sowie von Beschwerden, die an die BHI weitergeleitet wurden und die Nichtzahlung von Löhnen betrafen, wobei Arbeiter über einen Zeit-

raum von vier (4) bis vierzehn (14) Monaten unbezahlte Arbeit geleistet haben.

Empfehlungen zur Reformierung und Verbesserung des Arbeitsrechtssystems in Katar:

- Beschleunigung der Durchsetzung von Lohnforderungen, Ansprüchen auf unbezahlte Zuwendungen und anderen Geldforderungen.
- Zunächst sollte die Nichtzahlung von Löhnen geklärt werden, da es sich hierbei um einfache Geldforderungen handelt, die nicht Gegenstand eines langwierigen Prozesses sein sollten. Die Praktiken und Verfahren sollten sich auf die Erfahrungen in Ländern mit den effektivsten und schnellsten Systemen stützen.
- Das MADLSA sollte es Arbeitnehmern ermöglichen, Sammelklagen („class actions“) einzureichen, bei denen die daraus resultierenden Entscheidungen für alle betroffenen Arbeitnehmer gelten.
- Das MADLSA sollte die Befugnis haben, einen Vollstreckungsbescheid zu erlassen und umzusetzen. Ein direkt angestellter, regulärer Mitarbeiter (Beamter oder Vollstreckungsbeamter) sollte die Befugnis haben, Vermögenswerte zu beschlagnahmen und Bankkonten des Arbeitgebers zu pfänden. Die auf diese Weise gewonnenen Ressourcen könnten dann zur vollständigen Erfüllung der offiziellen Urteile eingesetzt werden. Arbeitnehmer sollten nicht auf Gerichtsentscheidungen warten müssen, um ihren Lohn zu erhalten, wobei es den Arbeitgebern jedoch freistehen sollte, gegen Entscheidungen vor Gericht zu klagen.
- Neben der Auszahlung von Lohn und anderen Ansprüchen sollte der Arbeitgeber zur Zahlung einer Geldstrafe verpflichtet werden.
- Das MADLSA und der oberste Rat sollten Konzerne, verbundene Unternehmen, Muttergesellschaften, Schwestergesellschaften und deren Eigentümer in Fällen von Konkurs, Namensänderung des Arbeitgebers, Flucht usw. strafrechtlich verfolgen.
- Fälle, in denen der Arbeitgeber die Arbeitnehmer länger als zwei (2) Monate nicht bezahlt, und auch alle anderen Fälle, in denen eine kontinuierliche Beschäftigung im Unternehmen unhaltbar oder unerträglich wird, sollten als Constructive Dismissal gelten (eine Kündigung, bei der ein Arbeitnehmer infolge der Schaffung eines feindseligen Arbeitsumfelds durch den Arbeitgeber kündigt).
- Die Übermittlung von Vorladungen, Zwangsvorladungen, Anordnungen, Entscheidungen oder anderen rechtlichen Dokumenten sollte durch den MADLSA-Beamten oder die für die Rechtsdurchsetzung zuständigen Behörden auf dreierlei Art erfolgen: physische Zustellung eines Papierdokuments, per E-Mail und per Textnachricht (SMS).
- Online-Updates und Folgemitteilungen sollten verfügbar sein; dies ist besonders wichtig für die

Arbeiter, die bereits entlassen wurden oder Katar verlassen mussten.

- Vergeltungsmaßnahmen von Arbeitgebern gegen Arbeitnehmer, die sich beschwerten, sind ein schweres Vergehen, das ernsthafte Sanktionen verdient.
- Anhängige Klagen sollten beschleunigt werden, insbesondere in Fällen von Arbeitern, die gezwungen sind, nach Hause zurückzukehren. Diese Fälle können mittels Maßnahmen durch die Behörden des Heimatlandes weiterverfolgt werden, z. B. durch das Einreichen von Beschwerden über Vermittlungsagenturen. Solche Beschwerden könnten in einigen Fällen besser über die katarischen Botschaften abgewickelt werden.

5. Faire Anwerbung

Zwangsarbeit und andere Menschenrechtsverletzungen beginnen oft schon bei der Anwerbung. Die Arbeit in diesem Bereich, einschließlich der Durchsetzungsmaßnahmen, sollte die Prozesse der Personalbeschaffungskette berücksichtigen – wobei auch die Zusammenarbeit mit den Entsendungsländern entscheidend ist. Die wichtigsten Empfehlungen für eine ethische und faire Anwerbung:

- Der größte Teil der Arbeitskräfte sollte direkt eingestellt werden, und die Vergabe von Unteraufträgen sollte auf zwei Ebenen begrenzt werden, um missbräuchliche Praktiken bei der Einstellung zu begrenzen.
- Die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht sollte in der gesamten Lieferkette vorgeschrieben werden und somit auch Personalvermittlungsagenturen und Dienstleister (Reinigungsfirmen, Caterer, Wartungsdienst, Gärtner usw.) umfassen.
- Es sollte Vermittlungsagenturen untersagt sein, von Arbeitnehmern Gebühren zu verlangen, und sie sollten verpflichtet werden, andere ethische Einstellungsrichtlinien und -praktiken zu befolgen.
- Arbeitsverträge sollten klar und transparent sein. Alle Arbeitnehmer, insbesondere Migranten, sollten schriftliche Arbeitsverträge haben, in denen alle Arbeitsbedingungen klar und in ihrer Sprache erklärt sind.
- Die Arbeitnehmer sollten die Möglichkeit haben, die Unterkunftseinrichtungen zu verlassen, wann immer sie wollen.
- Arbeitnehmer sollten das Arbeitsverhältnis jederzeit frei kündigen können, ohne dass ihnen administrative oder finanzielle Strafen drohen (z. B. Einbehaltung des Lohns). Arbeitnehmer sollten die Freiheit haben, den Arbeitgeber in Übereinstimmung mit katarischem Recht zu wechseln.
 - Falls ein Arbeitnehmer Gebühren an eine Agentur gezahlt hat, um beschäftigt zu werden, sollte der Arbeitgeber diese Gebühren zurückerstatten.

6. Vollständig funktionsfähiger und finanzierter Arbeiterunterstützungs- und Versicherungsfonds

Wenn die Belastung durch nicht gezahlte Löhne infolge anhängiger Streitbeilegungsverfahren den Arbeitnehmern genommen werden soll, muss der Unterstützungs- und Versicherungsfonds für Arbeitnehmer voll funktionsfähig und finanziert sein. Wenn er nicht allein durch die Einziehung nicht gezahlter Löhne angemessen finanziert werden kann, sollte eine „Vorfinanzierung“ durch den Arbeitgeber in Form einer Abgabe oder Steuer in Betracht gezogen werden. Der Fonds könnte mit eingezogenen Zahlungen von Arbeitgebern, die ihre Pflicht nicht erfüllen, finanziert werden.

Der Unterstützungs- und Versicherungsfonds für Arbeitnehmer sollte bis Ende des zweiten Quartals 2021 vollständig finanziert und voll funktionsfähig sein. Er sollte unbezahlte Löhne sofort wie vorgesehen auszahlen und diese Beträge von säumigen Arbeitgebern eintreiben. Darüber hinaus sollten gegen zuwiderhandelnde Arbeitgeber Sanktionen in einer Höhe verhängt werden, die von solchen Praktiken abschreckt. Die Strafsummen sollten den Opfern und ihren Familien zugesprochen werden.

Der Fonds sollte die Auswirkungen für betroffene Arbeitnehmer abmildern. Darüber hinaus sollten aber auch Verfahren verbessert und beschleunigt werden, egal ob es sich um das Sammeln von Geldern für Arbeiter oder um die Erstattung von Geldern an den Fonds handelt.

7. Recht auf Arbeitnehmervertretungen und -ausschüsse

Supreme Committee for Delivery & Legacy and BWI sign MoU for joint inspections on 2022 FIFA World Cup projects, 2016, <https://www.bwint.org/cms/supreme-committee-for-delivery-legacy-and-bwi-sign-mou-for-joint-inspections-on-2022-fifa-world-cup-projects-479> (Zugriff am 5. April 2021) QDCV/VINCI hat an allen Projektstandorten Arbeitnehmerschüsse eingerichtet. Die BHI hat die Wahl der Arbeitnehmervertreter dieser Ausschüsse beobachtet und kann versichern, dass sie auf unabhängige, faire und transparente Weise durchgeführt wurde. Arbeitnehmerschüsse sind ein wichtiger Mechanismus für die Mitsprache der Arbeiter und das Ansprechen von Problemen auf den Baustellen und in den Unterkünften.

Die vom SC entwickelten Arbeitnehmerschüsse sollten über den Stadionbau hinaus auf den Rest des Landes ausgeweitet werden. Außerdem sollten sie so gestaltet werden, dass sie funktional und unabhängig sind. Um Unabhängigkeit und Handlungsfähigkeit zu gewährleisten, sollten die Arbeitnehmerschüsse zunächst als Einheit oder Kollektiv organisiert und funktionsfähig werden und in der Lage sein, ihre Tagesordnungen und Prioritäten zu bestimmen und sich mit ihrer Arbeitnehmerschaft zu beraten, bevor gemeinsame Ausschüsse eingerichtet werden.

Die Wahl von Arbeitnehmervertretern stellt einen beträchtlichen Fortschritt dar, ist aber immer noch weit von umfassenden Gewerkschaftsrechten entfernt. Viele der Reformen in Katar erfüllen die Verpflichtung der katarischen Regierung, die grundlegenden Rechte bei der Arbeit zu schützen, wie sie von der IAO definiert wurden.

Der volle Schutz des Rechts, Gewerkschaften zu gründen und zu verhandeln, ist jedoch noch nicht im Gesetz verankert. Die Ausweitung der Arbeitnehmervertretung mit Bezug auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen wird einfacher sein, als wenn es keine vorhergehenden Erfahrungen mit Arbeitnehmerschüssen gegeben hätte. Diese Strukturen und die zunehmende Erfahrung der gewählten Vertreter bieten ein positives Umfeld für die weitere Entwicklung von Gewerkschaftsrechten.

Gute Arbeitsbeziehungen würden die Bauindustrie stabiler und nachhaltiger machen. Neben gesetzlichen Regelungen wie Mindestlohn und Verbesserungen in der Arbeitsverwaltung und -aufsicht würden Arbeitnehmervertretungen und durchsetzbare Branchenstandards, auch durch Tarifverhandlungen, für gerechtere Wettbewerbsbedingungen sorgen.

Die Entwicklung gesunder Arbeitsbeziehungen würde dazu beitragen, die Einhaltung der katarischen Arbeitsgesetze und -vorschriften zu verbessern. Ein Arbeiterzentrum könnte zu einer dreiseitigen Diskussion politischer Fragen sowie zu konstruktiven Arbeitsbeziehungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern beitragen.

4.2. Empfehlungen für FIFA und SC

Die Empfehlungen 1 bis 7 richten sich auch an die FIFA, da sie ihren Einfluss geltend machen kann, um sicherzustellen, dass diese Vorschläge von den katarischen Behörden umgesetzt werden.

8. Zentrum für Wanderarbeiter

Damit Wanderarbeiter in vollem Umfang von den Arbeitsreformen in Katar profitieren können, müssen sie sich ihrer Rechte bewusst sein und Vertrauen aufbauen, damit sie diese Rechte auch wahrnehmen können. Wanderarbeiter dürfen nicht nur als Nutznießer der Arbeitsreform gesehen werden. Sie sollten aktiv an den nächsten Schritten beteiligt werden, auch an der Durchsetzung. Eine echte Beteiligung von Wanderarbeitern an der Umsetzung der Arbeitsreform ist der Schlüssel zu deren Erfolg und Nachhaltigkeit.

Damit Wanderarbeiter in vollem Umfang von den Arbeitsreformen in Katar profitieren können, müssen sie sich ihrer Rechte bewusst sein und Vertrauen aufbauen, damit sie diese Rechte auch wahrnehmen können. Wanderarbeiter dürfen nicht nur als Nutznießer der Arbeitsreform gesehen werden. Sie sollten aktiv an den nächsten Schritten beteiligt werden, auch an der Durch-

setzung. Eine echte Beteiligung von Wanderarbeitern an der Umsetzung der Arbeitsreform ist der Schlüssel zu deren Erfolg und Nachhaltigkeit.

Es wird ein von Migranten geführtes Arbeiterzentrum für Migranten benötigt. Die BHI und andere globale Gewerkschaften würden es bei seiner Arbeit unterstützen. Es wäre für Migranten ein sicherer Ort, an dem sie sich über ihre Rechte informieren und Rechtsbeistand und Beratung erhalten können. Das Zentrum wäre ein Ort für Qualifizierungsmaßnahmen für Arbeitnehmervertreter, einschließlich derjenigen, die für Sicherheit und Gesundheit verantwortlich sind. Es könnte auch Führungskräften der Migrantengemeinschaft und ihrer Organisation dienen.

Das Zentrum könnte dabei helfen, Lösungen für das Problem der Engpässe bei Fällen in den Schlichtungskomitees für Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Arbeitsgerichten) zu finden. In Zusammenarbeit mit anderen Parteien könnte es einen produktiven sozialen Dialog und Rücksprachen mit den katarischen Behörden und Arbeitgeberverbänden erleichtern.

Das SC und die FIFA sollten ihren Einfluss bei den katarischen Behörden geltend machen, um dem Zentrum Anerkennung, Rechtsschutz und rechtliche Registrierung zu gewähren. Beide sollten das Zentrum auch finanziell unterstützen, und insbesondere die FIFA sollte die Art und die Empfänger des FIFA Legacy Fund erweitern, um die Wanderarbeiter über das Zentrum einzubeziehen. Damit wäre das Zentrum ein Teil des Erbes der FIFA-Fussball-Weltmeisterschaft Katar 2022™.

9. Wohlergehen der Arbeiter und gemeinsame Inspektion im Gastgewerbe

Die SC-Standards für das Wohlergehen der Arbeiter und das vierstufige Audit- und Inspektionssystem sollten auf das Gastgewerbe und den Dienstleistungssektor im weiteren Sinne ausgedehnt werden, insbesondere auf die für die WM akkreditierten Hotels und Dienstleistungen. Besonderes Augenmerk sollte auf diejenigen gelegt werden, die für Subunternehmer, Lieferanten und Arbeits- und Personalvermittlungsagenturen arbeiten. Die Maßnahmen sollten Folgendes umfassen:

- Audits bezüglich der Einhaltung der Standards für das Wohlergehen der Arbeiter bei Subunternehmern, Lieferanten und Agenturen
- Anpassung des Mechanismus der gemeinsamen Inspektion durch das SC und die BHI in Kombination mit der Einbeziehung des MADLSA sowie von relevanten globalen Gewerkschaften und Interessenvertretern.
- Koordinierung und Schulung von Arbeitnehmerver-

tretern in Arbeitnehmerschüssen, einschließlich Vertretern von Arbeitern, die für Subunternehmer arbeiten, und ausgelagerten Arbeitern.

10. Sicherstellung rechtzeitiger Abhilfe bei Beschwerden und Klagen von Arbeitnehmern²⁵

Das FIFA-Beratungsgremium für Menschenrechtsfragen äußerte sich gegenüber der FIFA besorgt über die erheblichen Verzögerungen zwischen der Identifizierung der Auswirkungen, unter denen Wanderarbeiter leiden (insbesondere verspätete oder ausbleibende Gehaltszahlungen, Nichtrückerstattung von Anwerbungsgebühren und vorzeitige Beendigung von Verträgen), und der Behebung dieser Auswirkungen. Das SC verfügt zwar über Systeme, die gegen solche Fälle an den Austragungsorten der FIFA-Fussball-Weltmeisterschaft Katar 2022™ vorgehen sollen, aber dennoch gab es einige Fälle im Zusammenhang mit diesen Austragungsorten. Dies zeigt, dass die FIFA aufmerksamer sein muss, vor allem, wenn die derzeitigen Systeme auf andere, nicht mit dem Turnier verbundene Bereiche ausgeweitet werden.

Die Abschaffung des Unbedenklichkeitsbescheinigung (NOC) war ein wichtiger Schritt, doch wie bei anderen Aspekten des sich entwickelnden Arbeitsrechtssystems in Katar bleibt das Hauptproblem die effektive Umsetzung.

Die FIFA sollte ihre Präsenz vor Ort in Katar in enger Zusammenarbeit mit ihrem Partner, dem SC, nutzen, um eine rechtzeitige Abhilfe für die Arbeiter zu ermöglichen, insbesondere dann, wenn Schäden im Zusammenhang mit der Nichtzahlung oder verspäteten Zahlung von Löhnen oder der Rückerstattung von Vermittlungsgebühren stehen, u. a. durch Folgendes:

- Fortlaufende Sicherstellung, dass sie vom SC über identifizierte Fälle informiert wird und das SC mit dem Schwerpunkt auf dem Erreichen des richtigen Ergebnisses für die betroffenen Arbeitnehmer einbezieht;
- Formulierung von Empfehlungen bezüglich der Vorgehensweise, die diese strategische Priorität unterstützen, einschließlich der Klärung der Frage, wann das SC einschreiten sollte, um gemäß den bestehenden Standards für das Wohlergehen der Arbeiter vorläufige Abhilfe zu schaffen, wenn die verantwortlichen Parteien dies versäumen;
- Verankerung rechtzeitiger Abhilfemaßnahmen in die Sorgfaltspflicht der FIFA in Bezug auf veranstaltungsbezogene Beschaffung und Hotelunterkünfte, einschließlich der Bedingungen von Wanderarbeitern, die in den von der FIFA für die WM akkreditierten Hotels sowie im weiteren Gastgewerbe arbeiten, das den Tourismus im Zusammenhang mit der WM unterstützt.

²⁵ Business and Human Rights Resource Centre. *FIFA Human Rights Advisory Board provides closing report including recommendations from March - Dec 2020, 2021*, <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/fifa-human-rights-advisory-board-provides-closing-report-including-recommendations-from-march-dec-2020/> (Zugriff am 19. April 2021)

- Nutzung ihres Einflusses, um Verbesserungen hinsichtlich der Rechtzeitigkeit und Angemessenheit von Abhilfemaßnahmen durch relevante staatliche Mechanismen zu erreichen, einschließlich des Entschädigungsfonds, der vom Ministerium für administrative Entwicklung, Arbeit und Soziales (MADLSA) verwaltet wird;
- Verstärkte Zusammenarbeit mit regionalen Vertretern von Wanderarbeitern und Gemeinschaftsgruppen, um Informationen zu sammeln, die in den Ansatz einfließen.

Die einzelnen Punkte des FIFA-Beratungsgremiums für Menschenrechtsfragen im Zusammenhang mit der FIFA-Fussball-Weltmeisterschaft Katar 2022™ sind oben zusammengefasst. In seinem Abschlussbericht sprach der Rat jedoch auch Empfehlungen aus, die über die FIFA-Fussball-Weltmeisterschaft 2022™ hinausgehen. Sie sehen vor, dass die Menschenrechte weiterhin eine Priorität für die FIFA bleiben und dass sie unabhängige Standpunkte berücksichtigen soll. Der vollständige Bericht ist hier zu finden: <https://www.fifa.com/who-we-are/news/fifa-human-rights-advisory-board-provides-closing-report>

11. Universelles Rückerstattungsprogramm

Die meisten Arbeiter, die nach Katar und in die Golfregion kommen, zahlen Gebühren, um die Kosten für ihre Anwerbung zu decken. Abhängig von der Art der Anwerbung und dem Herkunftsland werden für Wanderarbeiter aus den wichtigsten Herkunftsländern zwischen USD 710 und USD 2.900 gezahlt. Die Zahlung von Gebühren macht die Arbeiter und ihre Familien anfällig für Einschüchterung, Schuldknechtschaft und andere Arten von Missbrauch. Außerdem erhöht sich dadurch das Risiko von Zwangsarbeit.

Angesichts dieses Problems hat das SC vor drei Jahren sein „Universal Reimbursement Scheme“ (SCURS) eingeführt, um den Baustellenarbeitern die gezahlten Gebühren zu erstatten. Dies geschieht, ohne dass Belege erforderlich sind. Das SC kalkuliert für diesen 36-monatigen Zeitraum eine Gesamtrückerstattung durch die Auftragnehmer von bis zu USD 28,2 Millionen an 30.940 SC-Arbeiter und 18.066 Arbeiter, die nicht dem SC angehören.

Katar sollte die Regelung auf die Zehntausenden von Beschäftigten im Gastgewerbe ausweiten, einschließlich derjenigen, die für Subunternehmer oder Agenturen arbeiten. Sie sollte vom ersten Tag der Beschäftigung an gelten, unabhängig von der Zeit, die die Arbeiter am Arbeitsort verbringen.

- Der Arbeitgeber und die Arbeitsagentur sollten:
 - ihre Verpflichtung zur Kostenerstattung (Anspruchsberechtigung der Arbeitnehmer und zu zahlender Betrag) in einem Verpflichtungsschreiben dokumentieren.

- vom MADLSA eine Bescheinigung über ihre universelle Rückzahlungsverpflichtung einholen.
- eine pauschale Rückerstattung von USD 1.500 pro Arbeiter leisten, die in maximal sechs monatlichen Raten an den Arbeiter auszuzahlen wäre.
- mit allen betroffenen Arbeitern kommunizieren (durch formelle Briefe, F&As, Zugang zu einer Beschwerde-Hotline wie der SC-Hotline), um ihnen ihre Ansprüche, Zahlungspläne und Beschwerdewege mitzuteilen.

- Die zuständigen Behörden sollten eine spezielle Hotline für Arbeitnehmer einrichten, über die sie alle Probleme im Zusammenhang mit der Einstellung von Mitarbeitern melden können. Die Hotline sollte für die Mitarbeiter während des gesamten Prozesses leicht zugänglich und in allen relevanten Sprachen verfügbar sein.
- Die Arbeitgeber und Agenturen sollten verpflichtet werden, die Hotline bekannt zu geben und die Entscheidungen des Beschwerdemechanismus zu befolgen.
- Die zuständigen Behörden sollten eine Überprüfung der geleisteten Zahlungen durch Dritte vornehmen. Sie sollten mit den Anwenderunternehmen zusammenarbeiten, um Probleme der Nichtkonformität zu lösen.

Die Erstattung von Anwerbungsgebühren sollte den Arbeitgeber oder das entleihende Unternehmen nicht von künftigen Rückzahlungs- oder Abhilfeansprüchen freistellen – das Beschwerdesystem ist auf eine außergerichtliche Entscheidung in solchen Angelegenheiten ausgelegt und kann höhere Erstattungsbeträge oder andere Formen der Abhilfe verlangen.

4.3. Empfehlungen für multinationale Unternehmen

12. Sorgfaltspflicht und gemeinsame Inspektionen

Gemäß den UN-Leitprinzipien für Menschenrechte und den OWZE-Leitsätzen für multinationale Unternehmen wird von Unternehmen erwartet, dass sie mit „gebührender Sorgfalt“ nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte sowie die Risiken für die betroffenen Menschen aufdecken.

Wenn Handlungen, die die Ausübung dieser Rechte gefährden, von anderen vorgenommen werden, mit denen sie Geschäftsbeziehungen unterhalten (einschließlich Subunternehmern, Lieferanten und Arbeitsvermittlern), sollten sie diese Auswirkungen identifizieren und ihren Einfluss geltend machen, um diese Praktiken zu korrigieren. Für Fälle, in denen ein Schaden entstanden ist, sollte es angemessene und geeignete Abhilfemaßnahmen geben.

Im Gastgewerbe und in anderen Dienstleistungsbranchen sollten die Verantwortlichkeiten für „Geschäftsbeziehungen“ neben Subunternehmern, Lieferanten und

Arbeitsagenturen auch Franchising-Vereinbarungen umfassen. Viele Hotels, aber auch manche Restaurantketten und andere Services werden im Rahmen von Franchiseverträgen betrieben, bei denen das Unternehmen, dem die Marke gehört, keine Eigentums- oder Betriebsverantwortung hat. Zur Sorgfaltspflicht gehört aber auch, auf negative Auswirkungen auf die Menschenrechte durch Unternehmen zu achten, die mit ihrer Marke in Verbindung stehen.

Es gibt Situationen, in denen nationale Gesetze die Menschenrechte nicht schützen oder in denen der Schutz dieser Rechte durch die Regierung schwach ist oder in denen die Durchsetzungsmechanismen nicht funktionieren. Unter diesen Umständen wird von Unternehmen dennoch erwartet, dass sie die universellen Menschenrechtsnormen, einschließlich der internationalen Arbeitsnormen, einhalten. Sie sollten:

- im Baugewerbe und in anderen Sektoren in Katar die internationalen Menschenrechte, einschließlich Arbeitsnormen, respektieren.
- verlangen, dass Subunternehmer, Lieferanten und andere Dritte, mit denen sie Geschäftsbeziehungen unterhalten, diese Standards einhalten.
- gemeinsame Inspektionen von Arbeitsplätzen im Baugewerbe zusammen mit der BHI durchführen und in anderen Sektoren mit dem entsprechenden globalen Gewerkschaftsverband zusammenarbeiten.
- regelmäßig Interessenvertreter zu Rate ziehen, insbesondere Organisationen, die Wanderarbeiter vertreten.
- im Falle von Sponsoren anstreben, dass die FIFA ihren menschenrechtlichen Verpflichtungen und Verantwortlichkeiten nachkommt.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Empfehlungen der BHI zu einer Zeit kommen, in der Katar bemerkenswerte Fortschritte hinsichtlich der gesetzlichen Rechte bei der Beschäftigung gemacht hat. Das Land hat auch den Arbeits- und Gesundheitsschutz vorangetrieben, insbesondere für Arbeiter, die Stadien für die FIFA-Fussball-Weltmeisterschaft Katar 2022™ bauen. Dies spiegelt den politischen Willen der Regierung wider, die Menschenrechte von Wanderarbeitern anzuerkennen und sie mit Respekt zu behandeln.

Es ist unabdingbar, gute Gesetze und Vorschriften zu erlassen. Doch so wichtig solche Reformen auch sind, sie werden für die durch sie geschützten Arbeitnehmer erst dann Wirklichkeit, wenn sie effektiv durchgesetzt werden. Die Umsetzung ist oft der Punkt, an dem die Maßnahmen scheitern. Obwohl weitere gesetzliche Reformen notwendig sind, liegt der Kern der BHI-Empfehlungen in der Umsetzung.

Gesetze sollten für alle gleichermaßen gelten. Das Arbeitsrecht sollte für alle Arbeitnehmer gelten. Privilegien für Arbeitgeber sollten niemals beinhalten, dass sie ungestraft gegen das Gesetz des Landes verstoßen

können. In viel zu vielen Fällen untergräbt ein solches Verhalten die bedeutenden Verbesserungen des Arbeitsrechts in Katar. Wenn Arbeitgeber praktisch selbst entscheiden dürfen, ob sie das Gesetz befolgen, wird die Einhaltung freiwillig.

Unter diesen Umständen besteht also kein Anreiz, das Gesetz zu befolgen. Verantwortungsbewusste Unternehmen sollten als Strafe für die Einhaltung des katarischen Arbeitsrechts keine Verträge verlieren oder das Land verlassen müssen.

Hinsichtlich weiterer gesetzlicher Änderungen müssen mehr Fortschritte bei der Arbeitnehmervertretung erzielt werden, damit die Rechte der Arbeitnehmer auf die Gründung von und den Beitritt zu Gewerkschaften und auf Verhandlungen geschützt werden.

Zusätzlich zum Schutz dieser Grundrechte sollten Schritte unternommen werden, um den Weg zu bereiten, damit zukünftige Systeme der Arbeitsbeziehungen praktikabel und funktionsfähig sind. Das wird davon abhängen, ob es gelingt, Systeme zu schaffen, die eine faire und friedliche Lösung von Konflikten ermöglichen. Die Tatsache, dass sich so viele Arbeitgeber über die katarischen Gesetze hinwegsetzen, bedeutet, dass noch viel Arbeit zu leisten ist, wenn sich eine Kultur positiver Arbeitsbeziehungen entwickeln soll.

Arbeitsbeziehungen, insbesondere wenn sie sektorale Verhandlungen beinhalten, ermöglichen es den Vertretern von Arbeitnehmern und Arbeitgebern auch, faire Lohnniveaus und Bedingungen zu bestimmen, die über den Mindestlohn und die gesetzlich vorgesehenen Rechte und Leistungen hinausgehen. Sie bieten flexible Möglichkeiten zur Anpassung an die Bedürfnisse beider Seiten der Branche.

Branchentarifverhandlungen würden dazu beitragen, gleiche Wettbewerbsbedingungen zu schaffen, sodass verantwortungsbewusste Arbeitgeber nicht von Firmen unterboten werden, die Wettbewerbsvorteile durch Ausbeutung von Arbeitnehmern und die Verletzung ihrer Rechte suchen. Zu diesem Zweck sollte die Regierung die Praxis der Tarifverhandlungen aktiv fördern.

Die Verwirklichung und vollständige Umsetzung der Reformen wäre ein beeindruckendes und dauerhaftes menschenrechtliches Vermächtnis der FIFA-Fussball-Weltmeisterschaft Katar 2022™. Das Engagement der BHI für ihre ständige Forderung nach „menschenwürdiger Arbeit für alle, überall“ wird nicht nachlassen, während sie ihre Arbeit zum Schutz von Wanderarbeitern weltweit fortsetzt.

Mit Bezug auf Katar appellieren wir an alle Beteiligten, am Ball zu bleiben und ihre Bemühungen fortzusetzen, um dieses historische Ziel voranzubringen – ein Vermächtnis der menschenwürdigen Arbeit bis 2022 und darüber hinaus. 🚫

Quellen

- Amnesty International. „Qatar World Cup of Shame“, Forschung, 2013, <https://www.amnesty.org/en/latest/campaigns/2016/03/qatar-world-cup-of-shame/> (Zugriff am 15. April 2021)
- Bau- und Holzarbeiter Internationale. Supreme Committee for Delivery & Legacy and BWI sign MoU for joint inspections on 2022 FIFA World Cup projects, 2016, <https://www.bwint.org/cms/supreme-committee-for-delivery-legacy-and-bwi-sign-mou-for-joint-inspections-on-2022-fifa-world-cup-projects-479> (Zugriff am 5. April 2021)
- Bau- und Holzarbeiter Internationale. BESIX commits firmly to human rights and well-being by signing an international framework agreement on fair labour standards with BWI, 2017, <https://www.bwint.org/cms/news-72/besix-commits-firmly-to-human-rights-and-well-being-by-signing-an-international-framework-agreement-on-fair-labour-standards-with-bwi-920> (Zugriff am 11. April 2021)
- Bau- und Holzarbeiter Internationale. BWI-Vinci-QDVC Joint Audit Report, 2019, <https://www.vinci.com/publi/vinci/2019-01-BWI-QDVC-VINCI-Joint-Audit-Report-En.pdf> (Zugriff am 15. April 2021)
- Bau- und Holzarbeiter Internationale. Qatar Ministry and BWI organise Community Leaders' Forum, 2019, <https://www.bwint.org/cms/qatar-ministry-and-bwi-organise-community-leaders-forum-1273> (Zugriff am 19. April 2021)
- Bau- und Holzarbeiter Internationale. New IFA – Significant Progress in Protecting the Rights of Migrant Construction Work, 2018, <https://www.bwint.org/cms/new-ifa-significant-progress-in-protecting-the-rights-of-migrant-construction-work-941> (Zugriff am 11. April 2021)
- Business and Human Rights Resource Centre. FIFA Human Rights Advisory Board provides closing report including recommendations from March - Dec 2020, 2021, <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/fifa-human-rights-advisory-board-provides-closing-report-including-recommendations-from-march-dec-2020/> (Zugriff am 19. April 2021)
- Fédération Internationale de Football Association. FIFA Human Rights Advisory Board provides closing report, 2021, <https://www.fifa.com/who-we-are/news/fifa-human-rights-advisory-board-provides-closing-report> (Zugriff am 8. April 2021)
- Fédération Internationale de Football Association. FIFTH REPORT BY THE FIFA HUMAN RIGHTS ADVISORY BOARD, 2021, <https://img.fifa.com/image/upload/vforeieiz1fh06ld4a36.pdf> (Zugriff am 8. April 2021)
- Impactt, Annual External Compliance Report of the Supreme Committee for Delivery & Legacy's Workers Welfare Standards, February 2019 <https://impacttlimited.com/wp-content/uploads/2019/04/SC-Annual-Report-2019-Issue-2-digital.pdf> (Zugriff am 25. April 2021)
- Internationale Arbeitsorganisation. ILO Governing Body welcomes Qatar's commitment to bolster migrant worker rights, 2017, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_592473/lang--en/index.htm (Zugriff am 5. April 2021)
- Internationale Arbeitsorganisation. Qatar issues a National Policy on Occupational Safety and Health to promote the right to safe and healthy workplaces, 2020, https://www.ilo.org/beirut/projects/qatar-office/WCMS_757298/lang--en/index.htm (Zugriff am 6. April 2021)
- Internationale Arbeitsorganisation. Cas individuel (CAS) – Discussion : 2015, Publication: 104ème session CIT (2015) Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 - Qatar (Ratification: 1998), http://ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEX-PUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3241918,en (Zugriff am 10. April 2021)
- Internationale Arbeitsorganisation, Report of the committee set up to examine the representation allegeding non-observance by Qatar of the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), made under article 24 of the ILO Constitution by the International Trade Union Confederation and the Building and Woodworkers International, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:50012:0::NO::P50012_COMPLAINT_PROCEDURE_ID,P50012_LANG_CODE:3113101,en (Zugriff am 10. April 2021)
- Internationale Arbeitsorganisation, Study identifies effective mitigation strategies to keep workers safe from heat stress, https://www.ilo.org/beirut/projects/qatar-office/WCMS_723539/lang--en/index.htm (Zugriff am 6. Juli 2021)
- Internationale Arbeitsorganisation, ILO Project Office for the State of Qatar, 2017, <https://www.ilo.org/beirut/projects/qatar-office/lang--en/index.htm> (Zugriff am 10. April 2021)
- Internationale Arbeitsorganisation, Law No. 17 of 2020 (National Minimum Wage) https://www.ilo.org/beirut/projects/qatar-office/WCMS_754880/lang--en/index.htm (Zugriff am 20. April 2021)
- Die Halbinsel Katar, System of reporting absconding workers to be abolished soon, <https://thepeninsulaqatar.com/article/20/10/2020/System-of-reporting-absconding-workers-to-be-abolished-soon> (Zugriff am 25. Mai 2021)
- Supreme Committee for Delivery and Legacy, 2019, <https://www.qatar2022.qa/sites/default/files/Workers-Welfare-Progress-Report-dec-2019-EN.pdf> (Zugriff am 7. April 2021)



BWI • Building and Wood Workers' International
BHI • Bau- und Holzarbeiter Internationale
BTI • Byggnads- och Träarbetar-Internationalen
IBB • Internationale des Travailleurs du Bâtiment et du Bois
ICM • Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera