



Deutscher Bundestag
Sportausschuss

Ausschussdrucksache
20(5)68

27. Juni 2022

2020 Reform in Katar: Fortschritt und Empfehlungen

Einführung

Die in der Gesprächsgrundlage aufgeführten Punkte zu den Rechten und Bedingungen in Katar sind nur eine Skizze, und die Liste kann noch weiter fortgesetzt werden. Die Punkte sollen den Fortschritt in Katar herausstellen und auf weitere erforderliche Verbesserungen hinweisen. Sie basieren auf den Erfahrungen der Wanderarbeitnehmer. Die Gesprächsgrundlage ist in drei Abschnitte eingeteilt: Gesetzesänderungen, Arbeitsschutz und Arbeitnehmervertretung.

Die schnellsten, sichtbarsten und substanziellsten Fortschritte hinsichtlich der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitsmigranten, die bei Projekten für den Bau der Stadien und damit zusammenhängenden Einrichtungen für die FIFA WM 2022 arbeiten, die unter der Verantwortung des Supreme Committee for Delivery and Legacy (SC) stehen.

Der SC hat eine solide Leistung erbracht: Verbesserung des Arbeitsschutzes; Beschwerden der Arbeitnehmer werden über Arbeitnehmerschüsse behandelt; Löhne und Zusatzleistungen werden durchgesetzt. Dies gilt ebenso für Unternehmen, mit denen die BHI Rahmenabkommen hat, unter anderem bei Bauprojekten, die nicht mit der WM in Verbindung stehen.

Die BHI nimmt die Gesetze und Bestimmungen des katarischen Arbeitsrechts hinsichtlich der Arbeitnehmerrechte der Wander-

arbeitnehmer anerkennend zur Kenntnis: Gesetz Nr. 17 – Mindestlohn ohne Diskriminierung; Gesetz Nr. 18 – Abschaffung des Kafala-Systems; neue Arbeitsschutzpolicy.

Es gab und gibt jedoch zu oft eine Kluft zwischen den Gesetzesänderungen und ihrer Umsetzung, selbst bei einigen der grundlegenden rechtlichen Änderungen, die von der Regierung beschlossen wurden und für alle Arbeitsmigranten gelten. Daher beruhen viele der Empfehlungen der BHI auf den guten Erfahrungswerten mit dem SC und kooperierenden Unternehmen, die auf Gesetzesänderungen reagiert haben.

Beschäftigung und Reformen des Arbeitsrechts

Es besteht Bedarf an einem Arbeiterzentrum für Wanderarbeiter, das von Wanderarbeitern selbst geleitet wird. Das Zentrum ist ein sicherer Ort für Wanderarbeiter, wo sie sich über ihre Rechte informieren und Rechtsbeistand und Beratung erhalten können. Das Zentrum ist ein Ort, an dem Arbeitnehmervertreter und Sicherheitsbeauftragte sich weiter qualifizieren können. Gleichzeitig ist das Zentrum ein Mechanismus, der den sozialen Dialog und die Konsultation mit den katarischen Behörden und Arbeitgeberorganisationen erleichtern soll.

Fortschritt

1. Die BHI und viele andere Akteure hatten sich zunächst gegen die Wahl von Katar als Austragungsort der WM 2022 gestellt. Nach der BHI-Kampagne „Rote Karte für die FIFA“, bei der unter anderem eine Beschwerde gegen die FIFA im Rahmen der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen eingereicht worden war, und nach Beschwerden vor der ILO gegen Katar aufgrund von Verstößen gegen das ratifizierte ILO-Übereinkommen Nr. 29 über Zwangsarbeit wurden Gesetze und Bestimmungen langsam geändert.

Es öffneten sich zudem Türen für die BHI, so dass ein Kontakt mit der FIFA und dem Supreme Committee for Delivery and Legacy (SC) möglich wurde, dem Gremium vor Ort, das für den Bau der Infrastruktur für die Weltmeisterschaft zuständig ist. Die BHI hat die FIFA bei der Gestaltung ihrer Menschenrechtspolicy

unterstützt und eine Absichtserklärung (Memorandum of Understanding) mit dem SC verhandelt, die 2017 in Kraft trat.

2. Die katarische Regierung hat eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, mit denen im Endeffekt das Kafala-System abgeschafft wurde.

Dieses System hatte den Arbeitgebern die Kontrolle über die Rechte von Arbeitsmigranten und die Bedingungen gegeben. Die Pässe der Arbeiter wurden konfisziert. Sie durften das Beschäftigungsverhältnis nicht ohne die Erlaubnis ihres Arbeitgebers verlassen. Es war ihnen nicht gestattet, den Arbeitgeber aus freiem Willen zu wechseln, und sie konnten für „Vergehen“ gegen ihre Arbeitgeber inhaftiert werden. Die Rechtsgrundlage für dieses System besteht nicht länger. Darüber hinaus sollten Arbeitnehmer auch keine Vermittlungsgebühren mehr bezahlen müssen, um Arbeit zu bekommen, und falls diese doch bezahlt werden, dann müssen die Arbeitgeber sie ihnen zurückerstatten.

3. Es wurde ein Mindestlohn festgelegt, der für alle Beschäftigten gleichermaßen gilt, unabhängig von ihrer Nationalität. Seine Höhe soll jedes Jahr überprüft und gegebenenfalls angepasst werden.
4. Durch Rechtsreformen haben Arbeitnehmer die Kontrolle über ihre Pässe zurückerhalten, und das Non-Objection Certificate (NOC) wurde abgeschafft, die erforderliche Bescheinigung des Arbeitgebers, dass kein Einspruch gegen eine Rückkehr ins Heimatland oder einen Arbeitgeberwechsel innerhalb von Katar besteht. Wenn Arbeitnehmer ein Beschäftigungsverhältnis aufgrund von dauerhaftem und schwerwiegendem Unrecht verlassen, werden sie nicht länger des sogenannten „Absconding“ beschuldigt oder inhaftiert. Andere chronische Probleme wurden angegangen, etwa die verspätete Zahlung oder Nichtzahlung von Arbeitslöhnen.

Die Löhne sollten von den Arbeitgebern zurückgefordert werden, und währenddessen wird den betroffenen Arbeitnehmern aus einem neu geschaffenen Fonds schnell das ihnen zustehende Geld ausbezahlt. Es sind ein Beschwerdemechanismus und Arbeitsinspektionen eingeführt worden. Die BHI hat dabei

geholfen, die Reformen nachzuverfolgen (Monitoring) und umzusetzen.

Empfehlungen

1. Die Abschaffung des Kafala-Systems war zwar eine sehr wichtige Reform und hat die Zwangsarbeit reduziert und viele Arbeitnehmer aus der Situation befreit, dass ihr Arbeitgeber über ihre Rechte bestimmt, doch es gibt immer noch zahlreiche Arbeitgeber, die dieses Gesetz ignorieren.

Das Gesetz sollte strikt durchgesetzt werden und Arbeitgeber, die sich nicht daran halten, sollten scharfe Strafen auferlegt bekommen, unter anderem Ausschluss von öffentlichen Aufträgen.

2. Mit der Abschaffung des Kafala-Systems werden die Menschenrechte aller Menschen geschützt, als Arbeitnehmer und als Migranten, daher sollte das katarische Gesetz auch koordiniert über das MADSLA, das Innenministerium und andere zuständige Regierungsgremien angewendet werden.
3. Es konnten zwar Arbeitnehmern mehrere Millionen Dollar an unbezahlten Löhnen ausbezahlt werden, doch die Verfahren sind aufgrund des Rückstaus von Fällen bei den Gerichten, Insolvenzen oder anderen Gründen oft zu langsam.

Das Ministerium, das für das Gesetz zuständig ist (MADSLA), sollte seine Weisungen durchsetzen können, ohne sich an das Gericht wenden zu müssen.

4. Die Einrichtung eines Fonds für die Unterstützung und Versicherung der Arbeitnehmer war eine wichtige Neuerung, damit gewährleistet ist, dass Arbeitnehmer nicht auf Gerichtsbeschlüsse warten müssen, um ihre ausstehenden Löhne zu erhalten. Der Fonds sollte voll einsatzfähig und mit Finanzmitteln ausgestattet sein. Es sollte überlegt werden, dass der Fonds über Arbeitgebergebühren vorfinanziert wird.

Der Fonds könnte dann wieder aufgestockt werden, wenn das Geld eingetrieben wird, das den Arbeitnehmern zusteht.

5. Die FIFA sollte ihre Zusammenarbeit mit dem SC in den verbleibenden Monaten vor Beginn der WM intensivieren, auf

Grundlage der Umsetzungsempfehlungen des unabhängigen Beratungsausschusses für Menschenrechte, die mit den Empfehlungen der BHI übereinstimmen. MNU sollten Due Diligence ausüben, um sicherzustellen, dass die Menschenrechte der Arbeitnehmer geachtet werden, und zwar für Beschäftigte beim Unternehmen selber, bei Subunternehmern, Zulieferern oder anderen, mit denen Geschäftsbeziehungen bestehen.

Arbeitsschutz

Fortschritt

1. Arbeitsunfälle, einige davon auch tödlich, sind in Katar viel zu oft vorgekommen, auch wenn die Zahlen je nach Quelle sehr voneinander abweichen. Es gab auch noch andere Probleme mit der Gesundheit an der Arbeitsstätte, besonders aufgrund der Hitze.
2. Unter der Autorität des SC sind auf den Baustellen beträchtliche Fortschritte gemacht worden. Gemeinsame Teams mit Inspektoren von BHI-Mitgliedsverbänden und dem SC haben gut und transparent zusammengearbeitet.

Die Arbeitsschutzbedingungen sind verbessert worden. Beim Bau einiger Stadien gab es wenig schweren Unfälle oder Todesfälle.

3. Die Hitzebelastung wurde über Planung, Pausen und persönliche Schutzausrüstung reduziert. Insbesondere bei Unternehmen, mit denen die BHI Rahmenabkommen hat, wie etwa QDVC/VINCI, BESIX und We Build, waren die Zusammenarbeit und Fortschritte besonders gut, auch auf Baustellen, die nicht direkt mit der WM in Verbindung stehen.
4. Die Unterkünfte der Arbeitnehmer wurden verbessert, indem die Anzahl der dort lebenden Menschen reduziert, die sanitären Anlagen verbessert, Räume bzw. Einrichtungen für Freizeit und Erholung bereitgestellt und die Qualität der Verpflegung verbessert wurden.

Empfehlungen

1. Arbeitgeber sollten dazu verpflichtet werden, für die Beschäftigten unabhängige medizinische Untersuchungen anzubieten.
2. Es sollte ein stärkerer Schwerpunkt auf vorbeugenden Gesundheitsmaßnahmen liegen.

3. Die psychische Gesundheit, einschließlich Stress, sollte zu den Prioritäten beim Arbeitsschutz gehören.
4. Es sollten akkurate Statistiken geführt werden, die einen Vergleich zwischen den Unternehmen und zwischen Ländern ermöglichen.
5. Gemeinsame Inspektionen in der Bauwirtschaft sollten auch über den Zuständigkeitsbereich des SC hinaus und auf andere Branchen ausgeweitet werden, etwa auf die Tourismusbranche.

Arbeitnehmervertretung

1. Der SC hat auf den Baustellen Worker-Welfare-Foren eingerichtet. In freien Wahlen sind Arbeitnehmervertreter gewählt worden.

Die BHI hat das Verfahren verfolgt und mit dem SC zusammengearbeitet, indem sie den gewählten Arbeitnehmervertretern in Schulungen vermittelt hat, wie sie mit Anliegen der Arbeiter und Arbeitsschutzproblemen umgehen können. QDVC/VINCI hat in Zusammenarbeit mit der BHI auf Arbeitsstätten im ganzen Land Arbeitnehmerausschüsse eingerichtet.

2. Die BHI arbeitet mit den Zusammenschlüssen von Arbeitsmigranten zusammen (Community Leaders) und sie dabei unterstützt, eine Föderation zu gründen, die in regelmäßigem Kontakt mit dem SC und dem MADSLA steht.

Empfehlungen

1. Es sollten in der gesamten Bauindustrie und in anderen Branchen Arbeitnehmerausschüsse nach dem SC-Modell entstehen. Mitglieder der unabhängigen Arbeitnehmerausschüsse sollten Schulungen und Kompetenzerweiterungen durchlaufen, bevor gemeinsame Arbeitsschutzausschüsse eingerichtet werden.
2. Es sollte ein Arbeitnehmerzentrum eingerichtet werden, das von den Wanderarbeitnehmern selber geführt wird. Hier könnten außerdem Ideen entstehen, wie das katarische Recht besser umgesetzt werden kann, und es könnte die Aufnahme von Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen vorbereiten helfen.
3. Die Regierung sollte darin bestärkt werden, ihren Weg zur vollumfassenden Achtung der grundlegenden Rechte der ILO

abzuschließen, was auch das Recht auf Bildung von Gewerkschaften und Kollektivverhandlungen umfasst.

Ein konstruktives System von Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen, einschließlich Branchentarifverhandlungen, würde Konflikte reduzieren, die Branche stabilisieren helfen und gewährleisten, dass verantwortungsbewusste Arbeitgeber nicht von denjenigen unterlaufen werden, die gegen Arbeitnehmerrechte verstoßen und keine guten, menschenwürdigen Arbeitsbedingungen bieten.

Neue Vereinbarung über die WM hinaus

BHI und der Arbeitsminister in Katar haben im März 2022 ein „Memorandum of Understanding“ unterzeichnet.

In gemeinsamen Projekten soll die Situation der Arbeitsmigranten verbessert werden und die Umsetzung der Reformen verbessern helfen.

Die bisherige Vereinbarung mit dem SC war beschränkt auf die WM Baustellen. Die neue Vereinbarung mit dem Arbeitsminister gilt für das gesamte Land.

Die Laufzeit der Vereinbarung ist vorerst befristet bis Ende 2024.

Schlussbemerkung:

Bei aller berechtigten Kritik erkennt die BHI die Bemühungen von Katar die Situation der Arbeitsmigranten zu verbessern an und setzt weiterhin auf Diplomatie und schrittweise Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen in Katar.

Dietmar Schäfers
Vizepräsident BHI

Mobil: +49 177 8526232

Mail: dietmar.schaefers@igbau.de

Mail: dietmarschaefers@icloud.com

