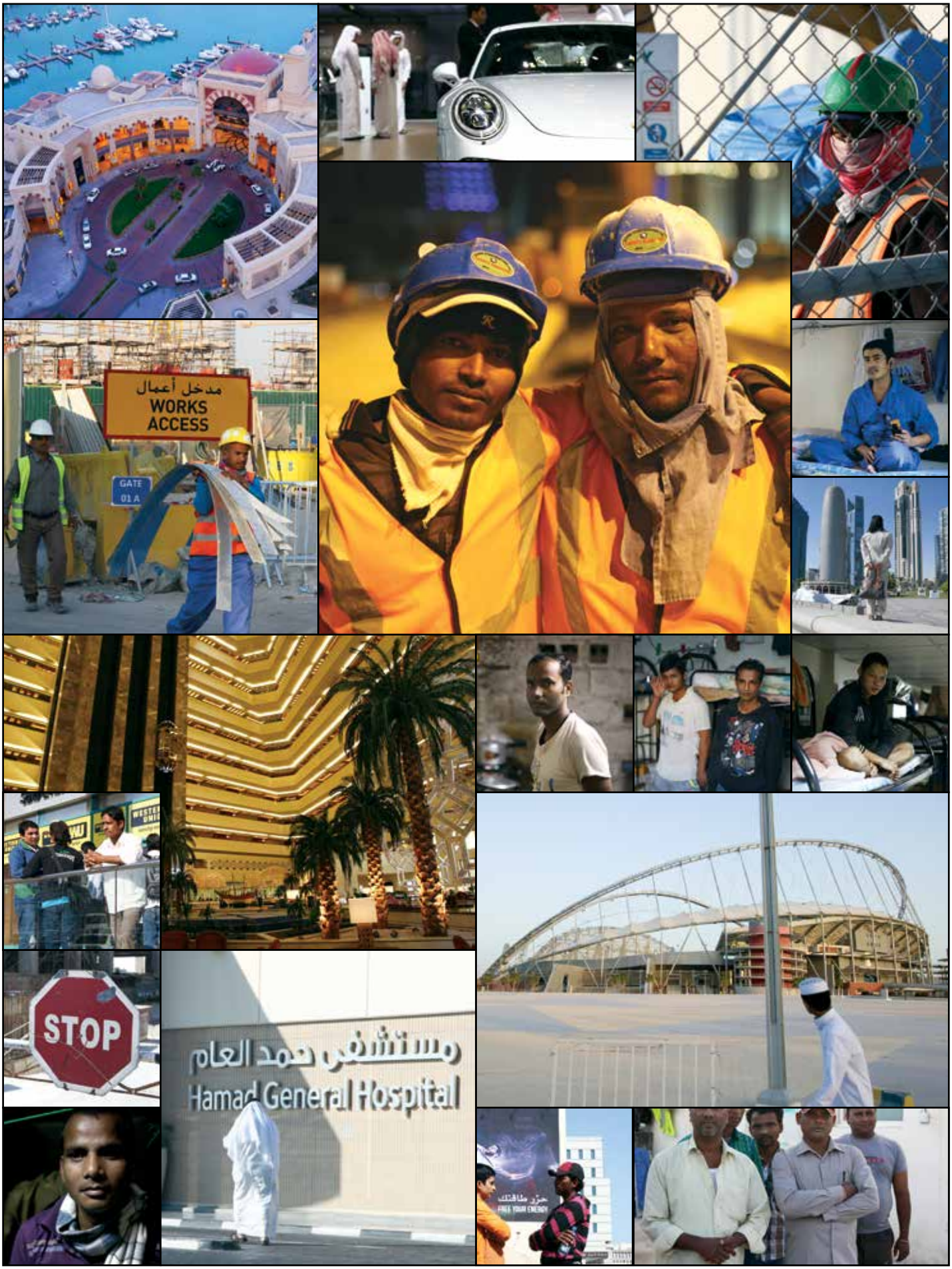
ITUC CSI IGB

DIE AKTE KATAR

Gastgeber der FIFA Fußball-WM 2022 | IGB-Sonderbericht | März 2014

Titelseite, Hauptfoto: Benjamin Crowe
Kleinere Fotos von links nach rechts: Matilde Gattoni, Benjamin Crowe, Benjamin Crowe.



Fotomontage: IGB, Benjamin Crowe, Matilde Gattoni

INHALT

1. FIFA und die Fußball-WM 2022 als Katalysator für Veränderungen 6

2. Die Fallakten des IGB .....

3. Todesfälle unter Beschäftigten 14

4. Unzulängliche Reaktionen 16

5. Ein zerrüttetes System 20

Vermittlungsagenturen 20

Unternehmensverhalten..... 20

Das katarische Rechtssystem 20

Haftzentren..... 23

Mindestlöhne..... 25

Arbeitsaufsicht 25

6. Internationales Recht..... 28

Anhang: Mustervertrag für Katar-2022-Auftragsfirmen (Englisch) 31

Vorwort: Gefangen in Katar

Katar ist ein Land ohne Gewissen.

Obwohl es viele hochgebildete und großzügige Menschen in der katarischen Bevölkerung gibt, sieht die Realität so aus, dass die Regierung reine Fassade ist. Katar ist ein Familienunternehmen, und die über wenig Macht verfügenden Minister versuchen, Ressorts zu verwalten, die normalerweise von demokratischen Regierungen verwaltet werden, allerdings mit einem sehr rudimentären Verwaltungsapparat.

“Katar ist ein Land ohne Gewissen.”

Die Beschäftigten in Katar, ob arme Wanderarbeitskräfte oder hochbezahlte ausländische Fachleute, verfügen über keinerlei grundlegende Rechte oder Freiheiten. Ausländische Beschäftigte werden wie Sklaven behandelt. Sie gehören ihrem Arbeitgeber, der über ihre Anwerbung entscheidet, völlige Kontrolle über ihre Löhne und Arbeitsbedingungen hat, zur Ausstellung von Identitätskarten befugt ist (ohne eine solche Karte kann eine Gefängnisstrafe drohen) und ihnen einen Arbeitsplatzwechsel und ein Ausreisevisum verweigern kann. Dieses System wird als “Kafala” bezeichnet.

Arme Wanderarbeitskräfte leben unter erbärmlichen Bedingungen, werden zu langen Arbeitszeiten in unbeschreiblicher Hitze, sechs Tage pro Woche gezwungen und wie zu Zeiten der Apartheid behandelt. Die Zahl der Todesfälle unter ihnen ist beispiellos.

Die ausländischen Botschaften in Katar sehen sich aus Angst vor Vergeltungsmaßnahmen der Behörden gezwungen, zu den massenweisen Toten unter ihren Staatsangehörigen zu schweigen. Aus diplomatischen Quellen heißt es, dass sie unter Druck gesetzt worden seien, tödliche Arbeitsunfälle herunterzuspielen oder zu leugnen, wobei damit gedroht wurde, die Überweisungen von Katar in ihre Heimatländer zu stoppen.

Frauen und Kinder ohne Ehemänner oder männliche Bürgen und die Opfer von Missbräuchen, einschließlich Vergewaltigung, werden in überfüllten und unhygienischen Haftzentren eingesperrt. Die Insassen haben keinerlei Ahnung, was sie erwartet. Die Botschaften haben keinen unbeschränkten Zutritt zu den Haftzentren, und es gibt keine Unterlagen, die Aufschluss darüber geben, wer inhaftiert wurde.

Es gibt in diesem in der Tat als Polizeistaat zu bezeichnenden Land kein wirksames System für die Inkraftsetzung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Die Arbeitsaufsicht mit ihren wenigen Beamten ist den zahlreichen Baustellen und Arbeitslagern in und um Doha herum in keiner Weise gewachsen.

Der IGB hat vor kurzem zehn Arbeitslager östlich und südlich von Doha besucht, in denen mehrere Tausend Beschäftigte untergebracht waren. Die Arbeitslager werden von Miethaien betrieben, die sie an Unternehmen vermieten, oder sie werden von den Unternehmen selbst verwaltet. Ein Lagerboss oder ein Wachmann patrouilliert auf dem Gelände. In vielen dieser Lager gibt es noch nicht einmal Süßwasser. Ich habe das salzige Wasser probiert, das zum Trinken und Waschen verwendet wird.

Das 25 Kilometer vom Stadtzentrum Dohas entfernte Industriegebiet besteht aus einem Netz von 52 Straßen, voll mit Bussen, die die Beschäftigten zu den Baustellen bringen, Baufahrzeugen und gefährlichen Maschinen. Hinter den Maschinenlagern befinden sich ein- und manchmal zweistöckige Gebäude mit Räumen, in denen acht bis zwölf Arbeiter untergebracht sind, mit einer Toilette, einem Waschraum und einer Küche. Sechzig Prozent der Arbeitslager in dem Industriegebiet werden von nepalesischen Beschäftigten bewohnt.

Erwachsene Männer sagten, sie würden wie Tiere behandelt und müssten wie Pferde im Stall leben.

Saniya liegt 35 Kilometer von Doha entfernt und verfügt über ähnliche baufällige Gebäude, Industrieausrüstung und Unterkünfte. Generatoren erzeugen Strom, und ungeklärtes Abwasser fließt an den Lagern vorbei. In Al Wakrah, 27 Kilometer südlich von Doha gelegen, steht eins der Stadien für die Fußball-WM, und es gibt dort zahlreiche Arbeitslager.

Zum Trocknen aufgehängte blaue Overalls und Kleidungsstücke von Männern weisen auf die erbärmlichen Zustände in den Arbeitslagern hin, die Katar sich weigert, einzugestehen.

Es ist offensichtlich, dass in den Arbeitslagern, die wir gesehen haben, schon lange kein Arbeitsaufsichtsbeamter mehr gewesen ist, wenn überhaupt je eine Inspektion stattgefunden hat.

Ein ineffizientes Gerichtssystem, weiter strapaziert durch die Verzögerungstaktiken der Arbeitgeber, kann zur Folge haben, dass es Jahre dauert, bevor ein Urteil ergeht, während die Beschäftigten ohne Einkommen und ohne Unterstützung festsitzen.

Die Beschäftigten sind in einem zerrütteten System gefangen.

Tragischerweise haben sich einige wenige katarische Machthaber dafür entschieden, die moderne Wirtschaft des Landes auf dem Rücken ausgebeuteter, versklavter Arbeiter aufzubauen.

Es muss sich in Katar etwas ändern. Die FIFA kann dadurch etwas bewirken, dass sie die Abschaffung des Kafala-Systems und die Achtung internationaler Rechte zu einer Bedingung für die Austragung der Fußball-WM 2022 in Katar macht.

Dieser IGB-Sonderbericht liefert weitere vernichtende Beweise dafür, wie weit Katar bereit ist, zu gehen, um den Beschäftigten ihre Rechte zu verweigern. Hier nur einige Beispiele:

- salziges Wasser für die Beschäftigten in den Lagern zum Kochen und Waschen,
- Arbeitgeber verlangen von den Beschäftigten 275 US-Dollar als Kaution, bevor sie in Urlaub gehen können,
- über 2500 indonesische Hausangestellte flüchten vor ihren Bürgen, die sie missbrauchen,
- Beschäftigte im Stadion Al Wakrah in erbärmlichen Unterkünften.

Ich möchte hier einige dieser Beschäftigten vorstellen. Diese von unserem Rechtsteam dokumentierten Fälle machen die schweren Missbräuche deutlich, denen 1,4 Millionen Wanderarbeitskräfte in Katar ausgesetzt sind.

Sharan Burrow

Generalsekretärin, IGB

Foto: Benjamin Crowe

“Wenn die FIFA von Katar die Abschaffung des Kafala-Systems und die Achtung grundlegender internationaler Rechte fordert, dann wird das geschehen.”

1. FIFA und die Fußball-WM 2022 als Katalysator für Veränderungen

Die Regierung Katars übernimmt keinerlei Verantwortung für die Beschäftigten in dem Land.

Prognosen zufolge sind Investitionen in die Infrastruktur in Höhe von 140 Milliarden US-Dollar erforderlich, um Katar für die Austragung der Fußball-WM 2022 zu rüsten. Katars eigene Schätzungen gehen davon aus, dass 500.000 zusätzliche Arbeitskräfte im Vorfeld der WM benötigt werden.

Wiederholte Kontakte mit den katarischen Behörden seit Ende 2011 haben gezeigt, dass es in dem Land am politischen Willen und an Fortschritten in Richtung auf die Umsetzung der in der Nationalen Vision 2013 enthaltenen arbeitsbezogenen Zusagen fehlt, u.a. hinsichtlich der Reform des Kafala-Systems und der Ratifizierung weiterer 14 IAO-Übereinkommen.

Die FIFA hat erklärt, dass sie von allen Gastgeberländern die Einhaltung internationaler Verhaltensnormen erwartet und davon ausgeht, dass die Fußball-WM positive Veränderungen in Katar bewirken kann, einschließlich einer Verbesserung der Rechte bei der Arbeit und der Arbeitsbedingungen der Wanderarbeitskräfte. Am 21. November 2013 hat die FIFA die Wirtschaft und die Politik aufgefordert, "gemeinsam mit der Fußballgemeinschaft mitzuhelfen, die untragbare Situation in Katar zu verbessern und dafür zu sorgen, dass die Kernarbeitsnormen der IAO dort rasch, konsequent und nachhaltig umgesetzt werden".

Was Katar nicht tut

Katar hat auf die öffentliche Kritik und die offiziellen Kontakte in den letzten drei Jahren punktuell und anarchisch reagiert und dies vor allem als eine PR-Übung betrachtet:

- Trotz öffentlicher Zusagen wurde das Kafala-Gesetz nicht geändert.
- Es wurden keinerlei Maßnahmen ergriffen, um die Gesetze in Einklang mit internationalen Normen zur Vereinigungsfreiheit und zu Tarifverhandlungen zu bringen.
- Katar hat sich geweigert, mit seriösen internationalen Arbeitsvermittlungsfirmen zusammenzuarbeiten, die dabei behilflich sein könnten, die ausbeuterischen, chaotischen und missbräuchlichen Verfahren zu beenden, mit denen die Migranten in ihren Heimatländern angeworben werden.

Die von Katar während des letzten Jahres in den Medien publizierten "Arbeitnehmerchartas" haben an der Situation nichts geändert. Die Zahl der Todesfälle unter Wanderarbeitskräften nimmt weiter zu, und Ausbeutung ist nach wie vor weit verbreitet.

> **"Katar verfügt über die finanziellen Mittel, um wichtige Reformen durchführen und eine breite Palette von Maßnahmen ergreifen zu können."**
>
> Gabriela Knaul, UN-Sonderberichterstatterin für die Unabhängigkeit von Richtern und Anwälten

Katar hat angekündigt, dass 28.000 Wanderarbeitskräfte in bessere Unterkünfte umgesiedelt werden sollen, d.h. 2 Prozent aller ausländischen Arbeitskräfte. Frühere Initiativen dieser Art waren angesichts einer ineffizienten Planung mit jahrelangen Verzögerungen verbunden. Es ist wesentlich leichter, eine Baugenehmigung für einen Wolkenkratzer als für eine Einrichtung zur Unterbringung von Arbeitskräften zu bekommen.

- Katar hat öffentlich impliziert, dass Gespräche mit dem IGB über seine "Chartas" stattgefunden hätten. Der IGB weist diese Falschdarstellung seiner Bemühungen um einen ernsthaften Dialog mit Katar zurück.

Empfehlungen hinsichtlich der Rechte von Wanderarbeitskräften in Katar:

- Beendigung des Kafala-Systems;
- Verabschiedung von Gesetzen, die allen Beschäftigten in Katar Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen ermöglichen;
- Einführung wirksamer Verfahren für die Beilegung von Arbeitskonflikten;
- Zusammenarbeit mit seriösen internationalen Vermittlungsagenturen, um die Missstände abzustellen;
- Einführung eines existenzsichernden Mindestlohns und Beendigung des diskriminierenden rassistischen Lohnsystems.

2. Die Fallakten des IGB

*Die Namen der Beschäftigten wurden geändert, um ihre Identität zu schützen. Gemäß Katars Mediengesetzentwurf können Aussagen (ob sie der Wahrheit entsprechen oder nicht), die dem wirtschaftlichen Ruf einer Person oder eines Unternehmens schaden, als Straftat betrachtet werden.

FALL 1 Freizügigkeit

[Tätigkeit]	Reinigungskraft
[Branche]	Gastgewerbe
[Name]	Julie*
[Land]	Philippinen
[Alter]	26

Foto: Benjamin Crowe

Ich bin 26 Jahre alt und im Januar 2009 über eine Vermittlungsagentur in Manila, die 1000 US-Dollar an Gebühren von mir verlangt hat, nach Katar gekommen.

Als ich in Katar ankam, waren meine Lebensbedingungen entsetzlich. Drei Monate lang mussten ich und 15 andere, die mit mir zusammen angekommen waren, auf dünnen Matratzen auf dem Boden schlafen. Wir haben uns beim Nationalen Menschenrechtsausschuss Katars beschwert und wurden anderswo untergebracht. Aber auch jetzt müssen sich noch acht Personen einen Schlafraum, 16 ein Badezimmer und 35 eine Küche teilen.

Die Sommertemperaturen zwischen Juni und September betragen bis zu 50 Grad Celsius / 122 Grad Fahrenheit

Ich habe in Manila für eine Stelle als Kellnerin unterschrieben. Unser Betrieb hat jedoch einige von uns gezwungen, zwei Schichten zu arbeiten, zuerst den ganzen Vormittag als Reinigungskräfte in Schulen, von 6:00 -12:00 Uhr, und dann von 15:00 Uhr bis Mitternacht in einigen der luxuriösesten Hotels in Doha im Restaurant und auf Etage. Der Fahrer des Betriebes hat uns um 1:00 Uhr morgens abgeholt. Wir haben kaum Schlaf bekommen. Wir haben 26 Tage pro Monat gearbeitet. Nur freitags hatten wir frei, und selbst dann hat unser Manager uns angeschrien, dass wir an unserem einzigen freien Tag arbeiten sollten.

1,4 Millionen Wanderarbeitskräfte in Katar

Ich muss jeden Tag bis 23:00 Uhr wieder in meinem Arbeitslager sein. Wenn ich zu spät komme, nimmt mein Arbeitgeber Lohnabzüge vor, ohne mir etwas zu sagen.

Ich bin jetzt fünf Jahre in Katar und würde gerne Urlaub nehmen, um für kurze Zeit nach Hause zu fahren. In unserem Betrieb ist es üblich, dass der Manager eine Kaution in Höhe von 275 US-Dollar verlangt, was ich mir zusätzlich zu dem Flugticket nicht leisten kann.

Alles, was ich jetzt will, ist eine NOC-Bescheinigung (Non Objection Certificate), eine Einverständniserklärung, damit ich den Arbeitgeber wechseln kann. Mein Manager ist inzwischen sehr wütend über die Beschwerden der Beschäftigten und hat uns gesagt, dass wir aufhören sollen, uns zu beklagen, weil unser Bürge ein sehr mächtiger Mann ist und uns nicht erlauben würde, uns einen neuen Job zu suchen, falls wir das vorhätten.

Foto: Benjamin Crowe

FALL 2 Kafala

[Tätigkeit]	Baukostenkalkulator
[Branche]	Baugewerbe
[Name]	Mat*
[Land]	Malaysia
[Alter]	42

Ich bin 2008 nach Katar gekommen, um als leitender Kostenplaner zu arbeiten. Als das zweijährige Projekt zu Ende war, hat mir mein erster Bürge eine Einverständniserklärung gegeben, damit ich zu einem anderen Betrieb wechseln konnte. Als dann mein zweites Projekt zwei Jahre später beendet war, hat mir auch dieser Arbeitgeber eine Einverständniserklärung gegeben, um mir einen Arbeitsplatzwechsel zu ermöglichen.

Nach einem Jahr bei meinem neuen Betrieb wollte ich im August 2013 meinen Jahresurlaub beantragen. Das wurde jedoch von der Personalabteilung und vom Betriebsleiter wiederholt abgelehnt. Es hieß, dass sie keinen Ersatz für mich finden könnten und die Ausreisegenehmigung für meinen Urlaub nicht unterschreiben würden.

Im Oktober bekam ich schließlich eine Ausreisegenehmigung, da wir ein neugeborenes Baby hatten und ich zu Hause einige Dokumente unterschreiben lassen musste. Als ich im Urlaub war, wurde mir gesagt, dass ich 30 Urlaubstage hätte. Der Betrieb hat mir, während ich weg war, jedoch trotzdem das Gehalt abgezogen und weigert sich jetzt, es zurückzuzahlen. Angeblich soll ich es nächstes Jahr bekommen.

Sie haben das Geld für meinen Urlaub bis heute nicht gezahlt. Ich habe den Betrieb daraufhin um meine NOC-Bescheinigung gebeten, wenn er meine Rechte und Vertragsbedingungen nicht einhält. Mir wurde gesagt, ich könne den Betrieb nicht verlassen, da es niemanden gebe, der mich ersetzen könne. Ich habe dann angeboten, ihnen zu helfen, einen Ersatz für mich zu finden, aber das wurde abgelehnt. Mir wurde jetzt eine Stelle angeboten, aber mein Arbeitgeber weigert sich, mir eine NOC-Bescheinigung auszustellen, obwohl ich in der für Ausschreibungen zuständigen Abteilung einer öffentlichen Dienststelle arbeiten würde. Mein Gehalt wäre zwar geringer, aber zumindest wäre ich frei.

Ich habe mich vom Nationalen Menschenrechtsausschuss Katars beraten lassen, aber dort hieß es, dass der Betrieb das Recht hat, mir eine Einverständniserklärung zu verweigern. Ich solle mich beim Arbeitsministerium beschweren, wenn es Probleme mit dem Gehalt und dem Jahresurlaub gebe. Habe ich überhaupt irgendwelche Rechte in diesem Land?

Das Kafala-System

Im Rahmen des Kafala-Systems üben die Arbeitgeber nahezu völlige Kontrolle über ihre Beschäftigten aus und entscheiden u.a. darüber, ob sie sich in Katar aufhalten, ihren Arbeitsplatz wechseln oder das Land verlassen dürfen. Derart kontrollierte Beschäftigte zögern aus Angst vor Vergeltungsmaßnahmen häufig, Missbräuche anzuzeigen oder ihre Rechte zu behaupten, was weiter zu ihrer Zwangsarbeitslage beiträgt.

FALL 3 Lohndiskriminierung

[Tätigkeit]	Bürohilfskraft – Callcenter
[Branche]	Gebäudemanagement
[Name]	Abhik*
[Land]	Nepal
[Alter]	27

Ich bin 2007 nach Katar gekommen, um in einer Gebäudemanagement-Firma zu arbeiten. Hier sind rund 650 Beschäftigte aus verschiedenen Ländern tätig, wie etwa aus den Philippinen, aus Indien, Ägypten und Sri Lanka.

Katar plant, 2014 neue Verträge im Wert von 24 Milliarden US-Dollar zu vergeben

Wir machen alle dasselbe, aber einige verdienen mehr als andere. Kollegen, die ich geschult habe, verdienen beispielsweise 824 US-Dollar, ich aber nur 460 US-Dollar. Ich glaube, ich werde aufgrund meiner Staatsangehörigkeit diskriminiert, aber ich kann diese Firma nicht verlassen, weil ich dafür die Genehmigung meines Bürgen bräuchte.

Foto: Benjamin Crowe

Ich bin schließlich auch ein Mensch und verdiene es, nachdem ich jahrelang für den Betrieb gearbeitet habe, genauso behandelt zu werden wie die anderen, aber meine Vorgesetzten wollen davon nichts wissen.

Habe ich keine grundlegenden Rechte im Rahmen internationaler Übereinkommen?

FALL 4 Deportation

[Tätigkeit]	Fahrer
[Branche]	Verkehrswesen
[Name]	Benigno*
[Land]	Philippinen
[Alter]	39

Foto: Benjamin Crowe

Ich bin im Februar 2012 nach Katar gekommen, um für ein Verkehrsunternehmen zu arbeiten, das rund 5000 Beschäftigte hat.

Ich habe einen Vertrag mit einer Vermittlungsagentur auf den Philippinen unterschrieben, der von der philippinischen Verwaltungsstelle für Tätigkeiten im Ausland beglaubigt worden war und in dem mir ein Monatslohn in Höhe von 484 US-Dollar zugesagt wurde.

Als ich jedoch in Katar ankam, sagte mir mein Arbeitgeber, dass dieser Vertrag ungültig sei. Er konfiszierte meinen Pass und legte mir dann einen anderen Vertrag vor, der einen Lohn von 376 US-Dollar pro Monat vorsah. Wir haben uns geweigert, diesen Vertrag zu unterschreiben, weil man uns irregeführt hatte. Ich habe aber dennoch angefangen, für dieses Unternehmen zu arbeiten, weil ich meine Schulden zu Hause in Höhe von 471 US-Dollar zurückzahlen muss.

Meine Kollegen und ich sind uns der Ungerechtigkeit, die uns angetan wird, bewusst, aber wir haben Angst, uns bei den Behörden zu beschweren. Wir erleben immer wieder, dass Beschäftigte, die sich beschweren, entweder auf schwarze Listen gesetzt, deportiert oder bedroht werden. Unsere Vorgesetzten haben uns gesagt, dass Beschäftigte, die streiken, binnen 12 Stunden deportiert werden.

Für mich bedeutet das, dass ich sämtliche Bedingungen, die mir mein Arbeitgeber diktiert, akzeptieren muss. Kürzlich wurde uns gesagt, dass wir wegen der Verkehrsvorschriften nicht schneller als 80 km pro Stunde fahren dürften. Um meine Arbeit zu schaffen, muss ich jetzt auch noch in meiner Mittagspause arbeiten.

FALL 5 Lohn

[Tätigkeit]	Fahrer
[Branche]	Verkehrswesen
[Name]	Robert*
[Land]	Kenia
[Alter]	37

Ich bin 2012 nach Katar gekommen, um als Fahrer zu arbeiten. Ich musste keine Vermittlungsagentur bezahlen, habe aber ein langwieriges Bewerbungsverfahren mitgemacht, mit mehren Vorstellungsgesprächen beim Arbeitsministerium in Kenia.

Katar ist das gemessen am Pro-Kopf-Einkommen reichste Land der Welt

Sowohl mein Pass als auch mein Führerschein wurden bei meiner Ankunft konfisziert, damit ich für keinen anderen arbeiten konnte. Häufig muss ich Arbeiten verrichten wie Busse putzen oder warten, was nicht zu meinen Aufgaben gehört und wofür ich nicht bezahlt werde. Außerdem muss ich mit fünf anderen in einem Raum schlafen.

Im Moment verdiene ich 550 US-Dollar pro Monat, was größtenteils an meine Familie in Kenia geht. Also haben meine Kollegen und ich eine Lohnerhöhung beantragt, die uns auch versprochen, aber nie gezahlt wurde. Ich habe nicht das Gefühl, dass wir irgendwas machen können, weil der Regierung all diese Missstände völlig egal sind.

Als kenianische Migranten können wir uns nur zu privaten Anlässen treffen, nicht aber, um unsere Probleme bei der Arbeit zu besprechen, da alle Angst haben, darüber in der Öffentlichkeit zu reden.

Foto: Benjamin Crowe

FALL 6 Betrügerische Verträge

[Tätigkeit]	Assistentin Busgesellschaft
[Branche]	Verkehrswesen
[Name]	Belinda*
[Land]	Philippinen
[Alter]	32

Ich bin über eine Vermittlungsagentur ("Vital Recruitment") auf den Philippinnen nach Katar gekommen, wobei festgelegt wurde, dass ich für die Busgesellschaft arbeiten und 400 US-Dollar verdienen würde. In meinem Vertrag hieß es, dass mir eine meinen Qualifikationen entsprechende Teilzeitbeschäftigung zugewiesen würde.

Um die 823 US-Dollar an Vermittlungsgebühren zahlen zu können, musste ich einen Kredit aufnehmen, aber als ich in Katar ankam, betrug mein Lohn lediglich 247 US-Dollar. Davon kann ich unmöglich leben und meine Schulden abbezahlen. Also habe ich eine Teilzeitbeschäftigung in einer Vertriebs- und Marketingfirma angenommen. Mein Arbeitgeber hat mir gesagt, dass ich ihm 40 Prozent meines Gehalts von meiner Teilzeitbeschäftigung schulde.

90% der Beschäftigten werden ihre Pässe von ihren Arbeitgebern abgenommen

Foto: Benjamin Crowe

Als ich in Katar ankam, musste ich mit elf anderen in einem Raum schlafen und hatte keinen Platz für meine persönlichen Sachen.

Diese Situation ist unerträglich, und ich würde gerne den Arbeitgeber wechseln. Ich habe einen Hochschulabschluss und bin überzeugt, dass ich eine andere Arbeit finden könnte, aber es ist unmöglich, eine Einverständniserklärung von meinem Bürgen zu bekommen.

Ich habe mich bei meiner Botschaft beschwert, die mir aber in keiner Weise geholfen hat. Mein Bürge ist sehr einflussreich. Deshalb habe ich Angst, mich an das Arbeitsministerium oder den Nationalen Menschenrechtsausschuss zu wenden.

FALL 7 Beschwerden

[Tätigkeit]	Techniker
[Branche]	Brandschutzfirma
[Name]	Ramon*
[Land]	Philippinen
[Alter]	32

Foto: Benjamin Crowe

Die Firma hat uns extrem schlecht untergebracht. Die Küche ist unhygienisch, die Schlafräume sind überfüllt, die Duschen sind verstopft, und, was noch schlimmer ist, es gibt keinerlei Sicherheitsausrüstung oder Notausgänge in dem Gebäude, so dass unser Leben in ernsthafter Gefahr ist.

Wir müssen regelmäßig Überstunden machen, was häufig eine 12- oder 14-Stunden-Schicht bedeutet, aber wir bekommen pro Tag lediglich 2-3 Überstunden bezahlt. Wenn wir an gesetzlichen Feiertagen freihaben wollen, müssen wir einen Gehaltsabzug akzeptieren.

Die Gehälter sind insgesamt extrem niedrig, und es herrscht eindeutig Diskriminierung zwischen den verschiedenen Nationalitäten. Während nepalesische und indische Beschäftigte etwa 164 bis192 US-Dollar verdienen, verdienen philippinische Beschäftigte zwischen 329 und 466 US-Dollar. Als philippinischer Staatsangehöriger verdiene ich 411 US-Dollar pro Monat, aber ich bekomme kein Essensgeld, wie in meinem Vertrag vorgesehen.

Außerdem weigert sich unser Arbeitgeber, uns nach zweijähriger Betriebszugehörigkeit eine Gratifikation zu zahlen, was selbst nach katarischem Gesetz unzulässig ist. Aber keiner von uns kann Beschwerde beim Arbeitsgericht erheben, weil es unmöglich ist, sich während des Verfahrens finanziell über Wasser zu halten.

Mein Pass ist bei meinem Arbeitgeber, aber ich muss mich um die Verlängerung meiner Aufenthaltsgenehmigung kümmern und dafür bezahlen.

FALL 8

Konfiszierter Pass

[Tätigkeit]	Bauarbeiter
[Branche]	Baugewerbe
[Name]	Jago*
[Land]	Philippinen
[Alter]	34

Ich bin über die Vermittlungsagentur "Mayon International" nach Doha gekommen. Ich wollte genug Geld verdienen, um meine Kinder in die Schule schicken und mein eigenes Haus in den Philippinen bauen zu können. Ich bin im Oktober 2011 in Katar angekommen und musste sofort meinen Pass abgeben.

Ich bin hochqualifiziert und in der Verwendung der AutoCAD-Software geschult, um als technischer Zeichner zu arbeiten. In meinem Vertrag steht, dass ich 330 US-Dollar pro Monat, eine Unterkunft und ein Essensgeld erhalten würde.

Bei meiner Ankunft in Katar habe ich erfahren, dass ich als Bauarbeiter an einem Wohnungsbauprojekt arbeiten würde, 60 Stunden pro Woche für 261 US-Dollar pro Monat. Am Anfang wurde ich verpflegt, aber das hat sehr schnell aufgehört. Wenn ich einen Tag freinehme, werden mir zwei Tageslöhne abgezogen. Wenn ich krank bin, läuft es genauso.

Sorge macht mir auch die Sicherheit bei der Arbeit. Mein Arbeitgeber stellt keine Stiefel oder sonstige Sicherheitsausrüstung zur Verfügung,

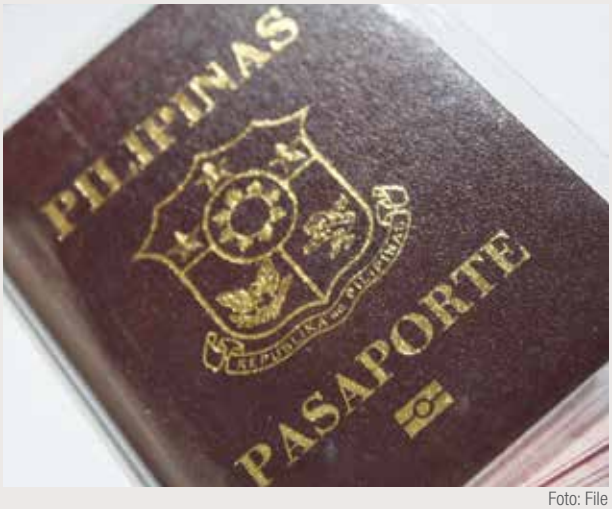


Foto: File

noch nicht einmal normale Dienstkleidung. Ich habe bisher Glück gehabt und mir keine Verletzungen bei der Arbeit zugezogen, aber ich habe viele Kollegen gesehen, die nicht so viel Glück gehabt haben. Das ist besonders beunruhigend, weil mich mein Arbeitgeber nicht krankenversichert hat, und bei meinem gegenwärtigen Lohn kann ich es mir nicht leisten, ins Krankenhaus zu gehen.

Ich habe genug von diesen Zuständen und sehe nicht ein, warum ich das ertragen sollte. Ich habe gekündigt, aber mein Arbeitgeber hat den Brief einfach zerrissen und in den Mülleimer geworfen. Er hat mir auch gesagt, dass ich meinen Pass nicht zurückbekommen würde.

Katars Ausgaben in Milliardenhöhe

Fußball-WM 2022 in Katar und staatliche Infrastrukturprojekte

- Neuer internationaler Flughafen Hamad: 35 Milliarden USD
- Neuer Hafen in Doha, eins der weltweit größten Hafenprojekte "auf der grünen Wiese": 8 Milliarden USD
- Eisenbahnnetzwerk: 40 Milliarden USD für drei U-Bahn-Linien, zwei Stadt- und Regionalbahnnetze und eine Hochgeschwindigkeitsstrecke
- Ashghal Public Works Authority: 40 Milliarden USD für neue Straßen
- 9 bis 12 WM-Stadien: 5 Milliarden USD
- Kanalisationsinfrastruktur: 4 Milliarden USD

Photo: ITUC

Gewerbliche Projekte sind u.a.:

- Qatari Diars Lusail City: ein 35 Quadratmeter großes städtisches Bauprojekt für 200.000 Menschen mit einem Projekthaushalt in Höhe von 30 bis 30 bis 50 Milliarden USD
- 20 Wolkenkratzer befinden sich im Bau
- Barwa City: 6000 Appartements, 128 Gebäude, ein Krankenhaus mit 250 Betten und ein Hotel, 8,2 Milliarden USD
- Msheireb Downtown Doha: 226 Gebäude, 27.600 Bewohner auf einem 31 Hektar großen Gelände im Stadtzentrum, 5,5 Milliarden USD
- Doha Festival City: Einzelhandelsstandort, 1,65 Milliarden USD
- 110 Hotels befinden sich im Bau

FALL 9

Arbeitgeber weigert sich, Beschäftigte zu repatriieren

[Tätigkeit]	Instandhaltung
[Branche]	Baugewerbe
[Name]	Francis* and Jeff*
[Land]	Philippinen
[Alter]	28, 31

Wir haben zwei Jahre in Doha gearbeitet. Während dieser Zeit wurden unsere Pässe konfisziert und wir hatten keine Aufenthaltsgenehmigung, da unser Bürge keine beantragt hat. Obwohl wir regelmäßig 60 Stunden pro Woche gearbeitet haben, wurden keine Überstunden bezahlt, und unsere Vorgesetzten haben ungerechtfertigte Abzüge von den Löhnen vorgenommen.

9 - 12 Stadien werden für die Fußball-WM umgebaut oder neu gebaut

Unsere Lage hat sich noch weiter verschlechtert, als der Betrieb im Dezember 2012 geschlossen wurde. Wir wollten beide nach Hause und wussten, dass unser Arbeitgeber für unsere Rückführung bezahlen musste. Das ist sowohl im Gesetz als auch in unserem Arbeitsvertrag vorgesehen.

Foto: Benjamin Crowe

Aber unsere Heimreise wurde nicht organisiert, und bis November 2013 wohnten wir weiterhin auf dem Betriebsgelände. Da wir unsere Pässe nicht hatten, konnten wir weder nach Hause noch eine andere Arbeit suchen. Wir haben das Arbeitsministerium um Rat gebeten und wurden an das Einwanderungsressort verwiesen, das uns dabei geholfen hat, nach Hause zurückzukehren. Aber das ganze Verfahren hat fast ein Jahr gedauert, so dass wir all unsere Ersparnisse aufgebraucht haben und mit leeren Händen nach Hause gekommen sind.

FALL 10

Diskriminierendes Rechtssystem

[Tätigkeit]	Assistent Buchhaltung
[Branche]	Buchgeschäft
[Name]	Michael*
[Land]	Philippinen
[Alter]	25

Ich habe meine Arbeit als Assistent in der Buchhaltung von August 2008 bis Oktober 2012 zur Zufriedenheit meiner Firma verrichtet.

Da mein Vertrag im August 2012 ablief, habe ich meine Kündigung eingereicht. Als sich mein Arbeitgeber weigerte, die noch ausstehenden Bezüge auszuzahlen, habe ich mich bei meiner Botschaft beschwert. Ich hatte nicht damit gerechnet, dass mein Arbeitgeber auf meine berechtigte Forderung mit dem Vorwurf des Betrugs reagieren würde.

Ich wurde am 23. November 2012 von der Polizei verhaftet und verhört. Einen Anwalt bekam ich nicht. Es bestand keine Möglichkeit, mich dem Gerichtsverfahren zu entziehen, da mein Arbeitgeber illegalerweise meinen Pass hatte, aber ich wurde bis zum Beginn des Verfahrens dennoch nicht auf freien Fuß gesetzt. Ein Anwalt übernahm meinen Fall unentgeltlich, musste aber 137 US-Dollar für eine Vollmacht bezahlen.

Mehr als drei Monate lang wurde dem Gericht kein zulässiges Beweismaterial gegen mich vorgelegt. Dennoch gestand das Gericht meinem Arbeitgeber mehrere Fristverlängerungen zu, um Beweise zu liefern.

Katar geht davon aus, dass in den nächsten acht Jahren 500.000 zusätzliche Arbeitskräfte benötigt werden

Schließlich forderte das Gericht einen unabhängigen Sachverständigenbericht in der Angelegenheit an. Der Sachverständige legte seinen Bericht vor, ohne je mit mir gesprochen zu haben. Der gesamte Bericht basierte auf den Erklärungen und Dokumenten, die mein Arbeitgeber vorgelegt hatte. Es wurde behauptet, dass Geld auf den Konten fehlte, obwohl ich keine Geldgeschäfte für den Laden erledigt und keinen Grund gehabt hatte, die Bücher zu manipulieren. Zuvor waren dem Laden sämtliche Buchführungsunterlagen verloren gegangen, und wir hatten Überstunden gemacht, um sie neu einzugeben.

Nachdem ich über ein Jahr im Gefängnis gewartet hatte, wurde mir Ende Februar 2014 mitgeteilt, dass ich zu drei Jahren Haft und einer Geldstrafe in Höhe von 2746 US-Dollar verurteilt werden würde.

FALL 11

Beschäftigte nur bezahlt, wenn Arbeitgeber bezahlt wird

[Tätigkeit]	Bauarbeiter
[Branche]	Baugewerbe
[Name]	Ayush*
[Land]	Nepal
[Alter]	31

Ich sitze mit neun anderen Bauarbeitern aus Nepal in Katar fest und will nur noch nach Hause. Wir sind bei einem Bauzulieferbetrieb beschäftigt, der einem indischen Staatsangehörigen gehört und von ihm verwaltet wird.

Unsere Verträge sind abgelaufen, aber der Arbeitgeber hat ein bis drei Monatslöhne immer noch nicht ausgezahlt, ebensowenig wie die nach Vertragsende zustehenden Prämien oder die Tickets nach Hause. Jedes Mal, wenn wir in sein Büro kommen, heißt es: "Kommt in ein paar Tagen wieder. Dann bekommt Ihr Euer Geld und Eure Tickets."

Wir haben vor kurzem erfahren, dass unser Arbeitgeber von einer katarischen Baufirma für einen seiner Verträge nicht bezahlt wurde und ein zeitweiliges finanzielles Problem hat. Er sitzt in der Tat selbst fest und wurde einige Tage lang inhaftiert, weil ein Scheck geplatzt ist.

Wir haben hart gearbeitet und wollen nur, was uns zusteht und dann endlich nach Hause. Wir sitzen jetzt in überfüllten Unterkünften fest, bei schlechtem Essen und ohne sauberes Trinkwasser. Wir werden wie Tiere behandelt.

Foto: Benjamin Crowe

FALL 12

Gesundheit und Sicherheit

[Tätigkeit]	Schreiner
[Branche]	Baugewerbe
[Name]	Raju*
[Land]	Nepal
[Alter]	27

Ich hatte seit vier Jahren in Doha gearbeitet. An dem Tag hat es geregnet. Es wurde schnell gearbeitet. Wir hatten keine Schutzbrillen.

Ich wurde von einem Nagel am Auge getroffen. Nach dem Unfall wies mich der Vorabeiter an, nach draußen zu gehen. Ich ging zurück ins Arbeitslager. Ich hatte große Schmerzen und konnte nichts sehen. Ein Freund brachte mich in die Notaufnahme.

Foto: Benjamin Crowe

Es gibt bisher keinen einzigen Tarifvertrag in Katar

Der Arzt sagte mir, dass meine Netzhaut beschädigt sei. Ich kann auf dem linken Auge nichts sehen, und es ist schwierig, so zu arbeiten.

Ich war acht Tage im Krankenhaus und habe dann begonnen, wieder zu arbeiten. Ich war zehn Tage lang nicht bei der Arbeit und gehe immer noch zur Kontrolle ins Krankenhaus. Der Arzt im Krankenhaus hat mir sehr geholfen. Er hat mir gesagt, wie schwer mein Auge verletzt ist und dass ich eine Entschädigung erhalten sollte. Er ist ein guter Arzt, aus Pakistan.

Ich bin vor das Arbeitsgericht gegangen, musste aber mehrmals zurückkommen, bis ich die richtigen Papiere zusammenhatte. Das hat fast sechs Monate gedauert, und ich musste für die Übersetzung der Unterlagen für das Gericht bezahlen.

Ich bin immer wieder beim Arbeitsgericht gewesen. Einmal wurde mir gesagt, ich müsse zum Obersten Gericht, beim nächsten Mal war es die Polizei und dann wieder der Arzt, und erst jetzt haben sie die Papiere für die Beantragung einer Entschädigung akzeptiert.

Am 11. März werde ich wieder zum Gericht gehen. Das Gerichtsdokument wurde mir mündlich vom Arabischen ins Nepalesische übersetzt, aber ich habe nichts schriftlich bekommen.

3. Todesfälle unter Beschäftigten nehmen zu

4000 Arbeitskräfte könnten vor dem ersten Anpfiff bei der Fußball-WM 2022 ums Leben kommen.

Schätzungen des IGB zufolge werden mindestens 4.000 weitere Arbeitskräfte vor dem Beginn der Fußball-WM 2022 ums Leben kommen, wobei es sich um konservative Schätzungen handelt, basierend auf den tragischen Statistiken der Botschaften lediglich zweier Länder, Nepal und Indien, aus denen rund 50 Prozent aller Wanderarbeitskräfte stammen.

Die Zahl 4.000 möglicher Todesfälle basiert auf den Angaben der indischen und der nepalesischen Botschaft für die letzten drei Jahre, unter Berücksichtigung der Tatsache, dass rund 500.000 zusätzliche Arbeitskräfte im Vorfeld der Fußball-WM benötigt werden (wie es aus offiziellen Quellen in Katar heißt).

Ob es sich um Arbeitsunfälle, Herzinfarkte und andere lebensbedrohliche Auswirkungen von Hitzestress oder Krankheiten infolge unhygienischer Lebensbedingungen handelt, die Todesursache ist im Grunde immer gleich: die Bedingungen, unter denen die Beschäftigten arbeiten und leben.

Zahlen der nepalesischen Regierung zufolge sind während des Jahres 2013 191 nepalesische Beschäftigte in Katar ums Leben gekommen, verglichen mit 169 im Jahr 2012. Seit 2010, als Katar den Zuschlag für die Ausrichtung der Fußball-WM erhalten hat, sind 400 nepalesische Beschäftigte in Katar gestorben.

Zahlen der indischen Botschaft in Katar zufolge sind während des Jahres 2013 218 in Katar beschäftigte indische Staatsangehörige ums Leben gekommen, im Vergleich zu 237 im Jahr 2012 und 239 im Jahr 2011. Im Durchschnitt sind 2013 zirka 20 indische Arbeitskräfte pro Monat gestorben, im August, dem heißesten Monat waren es 27.

Mehr als die Hälfte der Bevölkerung Katars sind Wanderarbeitskräfte: 1,4 Millionen in einem Land mit 2,068 Millionen Einwohnern.

Aus diplomatischen Quellen ist zu hören, dass die katarische Regierung Botschaftsbedienstete unter Druck setzt, über diese Todesfälle zu schweigen, damit der Arbeitskräftestrom nicht versiegt.

Im Durchschnitt sind 2013 zirka 20 indische Arbeitskräfte pro Monat gestorben, im August, dem heißesten Monat, waren es 27.

FALLSTUDIE: Adrian*, Bauleiter, Katar

"Die Sicherheitsvorkehrungen auf dem Gelände sind die schlechtesten, die ich in 30 Jahren auf dem Bau erlebt habe. Die Versorgung der Beschäftigten ist schlechter als ich es je erlebt habe, sowohl in als auch außerhalb der Baubranche.

Zahlreiche Unfälle werden nicht gemeldet. Ich habe mich darüber beschwert und alles aufgezeichnet, was auf taube Ohren stieß. Ich habe meine Sicherheitsbedenken einem externen Mittelsmann gemeldet, der mit zahlreichen Regierungsstellen zusammenarbeitet. Ich habe dies auch dem Arbeitsschutzbeauftragten gemeldet, der sagte, dass er sich darum kümmern werde.

Es gab eine Nachtschicht, die auf dem Gelände schlief, um nicht in die Lager zu müssen. Das Gelände stank immer nach Urin, und die Arbeiten wurden auf unsicheren Gerüsten verrichtet.

Einmal kam ich um 5:00 Uhr morgens auf der Baustelle an, und überall war Blut. Ich weiß nicht, was passiert war. Alles wurde verschleiert, und es gab keinen Bericht. Als ich dies meldete, hieß es, ich solle aufhören, mich zu beschweren, sonst würde ich entlassen.

Es gibt viel zu viele unerfahrene Leute von betrügerischen Agenturen auf der Baustelle, die behaupten, erfahren und vom Fach zu sein.

Foto: ITUC

Aufgrund dieser Unerfahrenheit mangelt es an Sicherheitsvorkehrungen, und das kann nicht korrigiert werden, weil sie gar nicht wissen, was Sicherheit ist. Die meisten wissen noch nicht einmal, wie man einen Sicherheitsgurt anlegt."

FALLSTUDIE: Bhupendra, Fahrer, Katar

"Ich fuhr einen Wassertankwagen in Umm Salal.

Ich habe die Batteriekabel miteinander verbunden, um einem anderen Wagen Starthilfe zu geben. Plötzlich ist ein Fahrzeug von hinten in uns hineingerast. Ich war bewusstlos. Als ich wieder aufwachte, wurde mir nach einer Operation im Krankenhaus eine Stahlschiene an meinem Bein angelegt.

Mir wurde gesagt, mein Bein müsse möglicherweise amputiert werden, falls es zu einer Infektion komme. Dann wurde ich aus dem Krankenhaus entlassen. Ich hatte nach einer plastischen Operation offene Wunden. Ich sollte also von meinem Zimmer im Arbeitslager drei Wochen lang jeden Tag in eine Klinik gehen, um den Verband wechseln zu lassen.

Das Unternehmen hat mir in keiner Weise geholfen.

Der Arzt hat mich untersucht und festgestellt, dass sich die Wunden verschlimmert haben. Er machte mir Vorwürfe, weil ich den Verband nicht hatte wechseln lassen.

Er fragte mich, warum ich seinen Rat nicht befolgt hätte. Ich habe dem Arzt gesagt, dass es nicht meine Schuld sei.

Ich habe ihm gesagt, dass ich keinen Wagen habe. Zu Fuß zum Krankenhaus zu gehen, war unmöglich, und ich hatte kein Geld, um mich fahren zu lassen, und das Unternehmen hat nichts getan, um mir zu helfen.

Zwei Jahre lang habe ich beim Arbeitsgericht um eine Entschädigung gekämpft. Ich war auf Almosen von meinen Freunden angewiesen."

Fotos: Matilde Gattoni

Todesfälle unter Beschäftigten: Sportliche Großereignisse

4000 Arbeitskräfte könnten vor dem ersten Anpfiff bei der Fußball-WM 2022 ums Leben kommen.

2022 Fußball-WM in Katar: **1200** Beschäftigte sind gestorben, seit Katar 2010 den Zuschlag erhalten hat (basierend auf den Angaben lediglich zweier Länder).

2018 Fußball-WM in Russland:
5 tote Beschäftigte

2014 Fußball-WM in Brasilien:
7 tote Beschäftigte

2014 Olympische Winterspiele in Sotschi:
60 tote Beschäftigte

2012 Fußball-EM in Ukraine/Polen:
20 tote Beschäftigte

2012 Olympische Spiele in London:
KEINE Todesfälle

2010 Fußball-WM in Südafrika:
2 tote Beschäftigte

2010 Olympische Spiele in Peking:
10 tote Beschäftigte

2004 Olympische Spiele in Athen:
40 tote Beschäftigte

2000 Olympische Spiele in Sydney:
1 tote Beschäftigte

4. Unzulängliche Reaktionen

Zahlreiche Treffen mit Regierungsvertretern zum Thema Arbeitnehmerrechte und Arbeitsbedingungen haben zu keinerlei konkreten Maßnahmen geführt.

Als Reaktion auf die zunehmenden Todesfälle und den wachsenden öffentlichen Druck hat Katar zwei Arbeitnehmerchartas veröffentlicht: die Qatar Foundation Mandatory Standards (April 2013) und die Supreme Committee Workers' Welfare Standards (Februar 2014). Diese Dokumente führen zwar gewisse Normen ein, aber Katars unzulängliche und veraltete Arbeitsgesetze wurden nicht geändert. Die Beschäftigten unterstehen weiterhin der völligen Kontrolle ihrer Arbeitgeber.

Die Normen der Qatar Foundation

Die von der Qatar Foundation eingeführten Normen für Auftrags- und Unterauftragsfirmen zum Schutz der Beschäftigten (engl. Abk. QFMS) zielen angeblich darauf ab, die Rechte von Wanderarbeitskräften, die Tätigkeiten für von der Qatar Foundation finanzierte Bauprojekte verrichten, in verschiedenen Bereichen zu schützen.

Vereinigungsfreiheit

Die Normen sehen nichts weiter vor als die "Prüfung und Diskussion" der Arbeitsbedingungen, eine Formulierung, die aus Artikel 126 des Arbeitsgesetzes stammt. Dies ermöglicht lediglich die Bitte an den Arbeitgeber, die geprüften und diskutierten Anliegen umzusetzen.

Nichts deutet in den QFMS darauf hin, dass der Arbeitgeber tatsächlich mit den Beschäftigten verhandeln und eine Vereinbarung hinsichtlich ihrer Arbeitsumstände und -bedingungen abschließen wird.

Zudem gibt es keinerlei Vorkehrungen, um diejenigen Beschäftigten, die "gewählte Vertreter" sind, vor eventuellen Vergeltungsmaßnahmen zu schützen.

Das Kafala-System bleibt unangetastet

Die Bestimmungen gehen zwar auf die Abschaffung von Vermittlungsgebühren, schriftliche Informationen über die Beschäftigungsbedingungen, die Einbehaltung der Pässe, Informationen über ihre Rechte und Pflichten sowie die ausschließliche Verwendung autorisierter Vermittlungsagenturen ein, aber es gibt keinerlei Hinweise darauf, wie all dies tatsächlich in die Praxis umgesetzt werden soll.

Einige dieser Praktiken, wie etwa die Einbehaltung der Pässe, sind nach katarischem Recht bereits jetzt illegal, was in der Praxis jedoch vollkommen ignoriert wird.

Die QFMS ermöglichen es den Beschäftigten nicht, den Arbeitsplatz ungehindert zu wechseln oder Katar zu verlassen. Die einzige Möglichkeit, die Wanderarbeitskräfte wirklich zu schützen, besteht in der Abschaffung oder grundlegenden Reform des Kafala-Systems.

Pläne für die Versorgung der Beschäftigten

Die QFMS sehen vor, dass jedes Auftragsunternehmen gemeinsam mit seinem Angebot einen detaillierten Plan für die Versorgung der Beschäftigten einreicht.

Für die Einhaltung dieser Pläne ist in erster Linie das Auftragsunternehmen selbst zuständig, mittels einer Eigenprüfung (Self-Audit).

Obwohl das Auftragsunternehmen verpflichtet ist, für die Einhaltung aller gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen zu sorgen, wird es mit einer eigenverantwortlichen Prüfung und Berichterstattung sicher nicht gelingen, Verstöße oder andere Missstände aufzudecken und befriedigende Korrekturmaßnahmen zu ergreifen.

Die Qatar Foundation führt ebenfalls regelmäßig Prüfungen durch, entweder selbst oder über einen von ihr bestimmten externen Prüfer (wobei unklar ist, wie häufig derartige Prüfungen erfolgen). Es ist jedoch nicht vorgesehen, dass die Arbeitsbedingungen von einer wirklich unabhängigen Einrichtung, die befugt ist, das Gesetz oder zusätzliche vertragliche Bestimmungen in Kraft zu setzen, überprüft werden.

Ohne eine unabhängige Inspektion werden die im Rahmen der QFMS durchgeführten Prüfungen nicht glaubwürdig sein. Die jahrelangen Erfahrungen mit Sozialaudits in zahlreichen Ländern haben das gezeigt.

Zudem heißt es in den QFMS zwar eindeutig, dass die Einhaltung der erwähnten Gesetze und Normen eine zentrale Voraussetzung für die Auswahl und Weiterbeschäftigung von Auftrags- und Unterauftragsfirmen ist, aber nirgends wird in den QFMS deutlich gemacht, was eine erhebliche Vertragsverletzung darstellt.

Das Vertrauen in die Normen und darin, dass die Qatar Foundation Maßnahmen ergreifen wird, um die Vertragsbedingungen im Falle von Verstößen durchzusetzen, schwindet dadurch erheblich.

Arbeitszeit

Es ist bekannt, dass die Bauarbeiter in Katar täglich mehrere Stunden damit zubringen, an Abholpunkten zu warten und von ihrem Arbeitgeber zur Arbeit gebracht und später wieder abgeholt zu werden. Selbst wenn sie also nicht mehr als die in den QFMS vorgesehenen acht Stunden pro Tag arbeiten würden (was in der Praxis kaum je der Fall ist), müssen sie erheblich

mehr Zeit aufwenden, wenn die Warte- und Fahrtzeit mit eingerechnet wird. Die QFMS hätten die Gelegenheit nutzen sollen, um auf die Zeit einzugehen, die die täglichen Hin- und Rückfahrten in Anspruch nehmen, sagen dazu aber nichts.

Darüber hinaus ist das Verrichten von Schwerarbeit in der brutalen Sommerhitze Katars die Ursache vieler hitzebedingter Erkrankungen und Todesfälle. Die Temperaturen steigen im Sommer bis auf weit über 50 Grad Celsius an. Das Gesetz besagt, dass vom 15. Juni bis zum 31. August zwischen 11:30 und 15:00 Uhr nicht gearbeitet werden sollte, obwohl die Hitze auch davor schon erdrückend sein kann, wie es in diesem Sommer der Fall war. Leider halten sich die Arbeitgeber nicht immer an das Gesetz.

Unterbringung

Die Abschnitte 13 und 14 der QFMS, in denen es um die Unterbringung der Beschäftigten geht, sehen geräumige und wohnliche Unterkünfte, eine zumutbare Belegung und die Bereitstellung einer grundlegenden Versorgungsinfrastruktur, hygienischer Einrichtungen, von Räumen zum Wäschewaschen und Kochen sowie von Freizeit- und medizinischen Einrichtungen und religiösen Strukturen vor.

Bei unseren Besuchen in Dutzenden Arbeitslagern in Katar haben wir bisher jedoch keinerlei Einrichtungen angetroffen, die diese Bedingungen erfüllen. Typischerweise sind in einem erbärmlichen Raum acht bis zehn Männer in Etagenbetten untergebracht. In einem Raum über einer Wasserabfüllanlage wohnten 26 Männer.

Der Bau der Unterkünfte, die für die zusätzlichen 500.000 Arbeitskräfte benötigt werden, die Katar vermutlich brauchen wird, wird noch eine ganze Weile dauern.

Das WM-Stadion Al Wakrah: Besuch des IGB im Februar 2014

Das Organisationskomitee (Supreme Committee) ist für die gesamte Bebauung des 585.000 Quadratmeter großen Al Wakrah-Geländes zuständig. Es hält sich jedoch in keiner Weise verantwortlich für die Beschäftigten des bereits vorhandenen Stadions. Das Organisationskomitee beruft sich darauf, dass das Katarische Olympische Komitee jetzt neue Unterkünfte für die Beschäftigten bereitstellen werde.

„Es freut uns, dass diese Beschäftigten anderswo untergebracht werden, nachdem der IGB ihre Situation publik gemacht und die FIFA darauf angesprochen hat. Es ist bedauerlich, dass diese Beschäftigten bei der „erfolgreichen Inspektion“ des Organisationskomitees im Januar nicht entdeckt wurden.

Die Tatsache, dass es die katarische Sportbewegung überhaupt für angemessen gehalten hat, Beschäftigte unter diesen Bedingungen im Stadion Al Wakrah unterzubringen, erschreckt uns“, kommentiert Sharan Burrow, die Generalsekretärin des IGB.

IGB-Generalsekretärin Sharan Burrow hat das Gelände am 24. Februar besucht und mit eigenen Augen gesehen, wie Arbeiter aus Indien, Nepal und Thailand unter den Zuschauertribünen schliefen, mehr als zehn in einem Raum. Die Kochgelegenheiten waren unhygienisch, die Pässe waren ihnen abgenommen worden und ihr Lohn betrug 220 US-Dollar pro Monat.

Fotos: Benjamin Crowe

Die “Charta” des Supreme Committees

Wie die QFMS sehen die Normen des Supreme Committees, des WM-Organisationskomitees, zum Schutz der Beschäftigten (engl. Abk. SCWWS) auf den ersten Blick beeindruckend aus, halten aber einer eingehenden Prüfung nicht stand.

Die Charta ist reine Augenwischerei für die Beschäftigten.

Wie die QFMS fallen sie in einen Rechtsrahmen, der Menschenhandel ermöglicht und die Wahrnehmung der Vereinigungsfreiheit verhindert. Zudem gibt es keinen glaubwürdigen Inkraftsetzungsmechanismus, so dass die Beschäftigten nicht darauf zählen können, dass den Worten auf dem Papier tatsächlich Taten folgen werden. Diese Normen beziehen sich darüber hinaus lediglich auf Dienste, die für den Bau der WM-Einrichtungen durch das Supreme Committee und andere Aktivitäten erbracht werden, die der direkten Kontrolle des Supreme Committees im Zusammenhang mit der WM unterstehen. Dadurch sind zahlreiche Infrastrukturprojekte, die für die Fußball-WM 2022 erforderlich sind, sowie Projekte, für die das Supreme Committee Stakeholder-Vereinbarungen abgeschlossen hat, vom Geltungsbereich der Normen ausgeschlossen.

Vereinigungsfreiheit

Die SCWWS sehen vor, dass der Arbeitnehmerschutzbeauftragte der Auftragsfirma, ihre Betriebsleitung, ein Arbeitsschutzbeauftragter und ein Arbeitnehmervertreter pro Herkunftsland der Beschäftigten im Rahmen eines monatlichen Forums auf dem Unterkunftsgelände zusammentreffen. Die dabei anzusprechenden Fragen sind auf Unterbringung, Transport, Gesundheit und Sicherheit begrenzt. Wichtig ist, dass das Forum nicht auf dem Betriebsgelände zusammentrifft und sich nicht mit kollektiven betrieblichen Anliegen befassen kann. Schlimmer noch ist jedoch, dass Diskussionen über Löhne, Arbeitszeit, Urlaub und andere Bereiche, die von Interesse sein könnten, aber nicht unter die drei vorstehend genannten Themen fallen, ausgeschlossen sind. Je nachdem, wie sich die Belegschaft in den Unterkünften zusammensetzt, könnte die Arbeitnehmervertretung in der Tat ebenfalls recht begrenzt sein. Es ist unvorstellbar, dass dieses Forum ein wirksames Mittel für die Beschäftigten sein wird, um ihre Rechte und Interessen zu vertreten und eine angemessene Reaktion des Managements zu erhalten.

Der Arbeitnehmerschutzbeauftragte hat auch die Aufgabe, sich mit Beschwerden auf dem Unterkunftsgelände, nicht jedoch auf dem Betriebsgelände, zu befassen. Es ist nach wie vor unklar, welche Befugnisse er als Vertreter der Auftragsfirma haben wird, um Beschwerden gegen den Arbeitgeber zu behandeln. Die Normen sehen darüber hinaus einen Sozialarbeiter pro 3500 Beschäftigte vor, der somit wöchentlich maximal 41 Sekunden für die einzelnen Arbeitnehmer/innen Zeit hätte.

Das Kafala-System bleibt unangetastet

Obwohl die SCWWS den Verzicht auf Vermittlungsgebühren und die Änderung der Arbeitsverträge vorsehen, geben sie den Beschäftigten nach wie vor kein Mittel in die Hand, um ihren Arbeitgeber im Falle von Verstößen gegen das Gesetz oder den Arbeitsvertrag wechseln zu können. In einem solchen Fall hat der/die Beschäftigte die Möglichkeit, seinen/ihren Vertrag zu kündigen und auf Kosten des Arbeitgebers nach Hause zurückzukehren. Die meisten Beschäftigten müssen jedoch in Katar bleiben, um Geld zu verdienen. Das Fehlen eines eindeutigen Anrechts auf eine NOC-Bescheinigung, d.h. eine Einverständniserklärung, im Falle von Verstößen ist weiterhin ein erhebliches Problem.

Die Formulierungen in Bezug auf den Arbeitsschutz sind zwar ehrgeizig, aber unmöglich, umzusetzen. Es wären beispielsweise

Die Charta des WM-Organisationskomitees (Supreme Committee)

Das Komitee verlangt von seinen Auftrag- und Unterauftragnehmern die Einhaltung nachstehender Prinzipien hinsichtlich der Behandlung sämtlicher Beschäftigter:

Gesundheit und Sicherheit → jedoch ohne glaubwürdige Inkraftsetzung

Arbeitsnormen → jedoch ohne Rechte für Wanderarbeitskräfte auf Tarifverhandlungen und einen Gewerkschaftsbeitritt

Gleichstellung → jedoch ohne garantierten Mindestlohn

Menschenwürde → jedoch ohne die Möglichkeit, den Arbeitgeber zu wechseln

Beendigung ungesetzlicher Praktiken → die jedoch mit diesen Bestimmungen, die das mit Zwangsarbeit verbundene Kafala-System untermauern, lediglich fortbestehen werden

Arbeits- und Lebensbedingungen → aber die Beschäftigten werden weiterhin wie Tiere behandelt

Löhne → jedoch ohne einen Mindestlohn zur Beendigung des rassistischen Lohnsystems

Beschwerden → jedoch ohne eine kollektive Vertretung der Beschäftigten oder ein Überwachungssystem

Lager mit einer Gesamtfläche von acht Millionen Quadratmetern für die 500.000 zusätzlichen Arbeitskräfte erforderlich, die Katar eigenen Angaben zufolge für den Bau der WM-Einrichtungen und -Infrastruktur benötigt. Erschreckend ist auch, dass die SCWWS im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen nicht auf die "Hitze" eingehen, in einem Land, in dem die Beschäftigen die Hälfte des Jahres bei Temperaturen von über 50 Grad Celsius schuften müssen.

Auch die SCWWS verfügen über äußerst unzureichende Inkraftsetzungsmechanismen, die sich größtenteils auf Self-Audits verlassen. Das Supreme Committee kann zwar unangekündigte Inspektionen durchführen, aber es ist unklar, wie viele Inspektoren es beschäftigen wird, ob sie angemessen geschult werden und wie oft diese Prüfungen stattfinden. Ähnliche Fragen stellen sich in Bezug auf den vom Supreme Committee ernannten unabhängigen externen Prüfer. Aus den SCWWS geht deutlich hervor, dass Auftragsfirmen, die Verstöße begehen, nicht bestraft werden, sondern vielmehr selbst Korrekturmaßnahmen ergreifen sollen, was sie bisher sicher nicht tun. Hält sich die Auftragsfirma nicht an die Normen, kann der für den Arbeitnehmerschutz zuständige Ausschuss im eigenen Ermessen die Ergreifung vertraglicher Maßnahmen empfehlen.

Die Normen sehen eine Telefonhotline für Beschwerden der Beschäftigten vor, jedoch ohne jegliche Einzelheiten dazu, wer die Anrufe beantworten wird oder wie mit den Beschwerden umgegangen werden soll. Die bereits vorhandene Hotline hat völlig versagt, da niemand je abgenommen hat, wenn der IGB angerufen hat.

Zahlreiche Treffen des IGB mit katarischen Regierungsvertretern haben zu nichts geführt

In den vergangenen drei Jahren hat der IGB Dutzende Gespräche mit der katarischen Regierung initiiert.

Zu diesen Treffen gehörten Sitzungen in Genf auf Botschafterebne, Sitzungen in Katar mit dem Arbeitsminister, zahlreiche Gespräche mit anderen Vertretern innerhalb und außerhalb Katars sowie formelle schriftliche Kontakte.

Der IGB hat Katar wiederholt Lösungen für die schwersten Arbeitnehmerrechtsverletzungen angeboten.

1. Vereinigungsfreiheit: Angebot, bei der Einführung von Gewerkschaften behilflich zu sein, beginnend mit dem Baugewerbe, sofern sich die Regierung verpflichtet, dafür zu sorgen, dass die Beschäftigten nicht bestraft werden, wenn sie ihre kollektive Stimme erheben

2. Beendigung der Versklavung durch das Kafala-System: Unterstützung seitens maßgeblicher internationaler Vermittlungsagenturen hinsichtlich moralisch einwandfreier Vermittlungspraktiken und Unterstützung für Arbeitgeber in Bezug auf die Beschäftigungsbedingungen

3. Ein wirksames Überwachungssystem für arbeitsbezogene Beschwerden: Unterstützung seitens maßgeblicher Regierungen bei der Einrichtung eines unabhängigen Arbeitsgerichts

4. Beendigung des rassistischen Lohnsystems: Unterstützung seitens der IAO bei der Einführung eines existenzsichernden Mindestlohns und des Rechtes auf Tarifverhandlungen

Tragischerweise verfügen die verschieden Ministerien über keine Entscheidungsbefugnisse, und diejenigen, die eine Entscheidung treffen könnten, weigern sich, ein zerrüttetes System zu reparieren.

Der Nationale Menschenrechtsausschuss Katars arbeitet innerhalb dieses zerrütteten Systems. Obwohl einige seiner Mitarbeiter gute Absichten haben, führen unzureichende Gesetze, ein ineffizientes Gerichtssystem und die völlige Straffreiheit der Arbeitgeber dazu, dass der Ausschuss in ein Sklavensystem eingebettet ist.

> **"Indische Staatsangehörige sind die größte Bevölkerungsgruppe in Katar... doppelt so viele wie katarische Staatsangehörige. Verglichen mit der Zahl der Katarer, die in den letzten beiden Jahren eines natürlichen Todes gestorben sind, ist die Zahl der Todesfälle unter der indischen Bevölkerung normal."**
>
> Ali Bin Sumaikh al-Marri, Nationaler Menschenrechtsausschuss Katars

Die Beschäftigten in Katar haben kein Vertrauen in diesen Ausschuss. Sie sehen ihn als Arm der Regierung und fürchten, dass ihr Arbeitgeber davon erfahren wird, wenn sie Beschwerde erheben.

5. Ein zerrüttetes System

Ein Kafala-System, das die Beschäftigten versklavt, und ein unzureichendes Arbeitsgesetz bieten nicht die Grundlage, die Katar benötigt, um die für die Fußball-WM 2022 erforderliche Infrastruktur aufzubauen.

Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind in ein zerrüttetes System eingebettet.

Vermittlungsagenturen

Der IGB hat zahlreiche Arbeiter getroffen, die aus dem Ausland nach Katar gekommen sind. Jeder einzelne von ihnen musste eine Vermittlungsgebühr entrichten, die im Durchschnitt 1.000 US-Dollar betrug, in extremen Fällen aber auch ein Vielfaches dieser Summe. Diese Gebühren werden an skrupellose, teilweise nicht lizenzierte Agenturen entrichtet, die hohe Löhne und gute Arbeitsbedingungen am Golf versprechen. Diese Versprechen werden natürlich nur selten eingehalten. Häufig leihen sich die Beschäftigten viel Geld zu hohen Zinsen, um die Vermittlungsgebühr bezahlen zu können. Die offenen Schulden sind es dann oft, die sie dazu zwingen, Missstände zu ertragen, eine Tatsache, der sich die Arbeitgeber nur zu bewusst sind und die sie ausnutzen. In vielen Fällen dienen dabei das Haus der Familie oder Vermögenswerte von Verwandten und Freunden als Sicherheit. Die Regierungen in den Heimatländern sind dafür in erheblicher Weise mitverantwortlich.

Internationales Recht, insbesondere das IAO-Übereinkommen 151, untersagt den Agenturen die Erhebung von Vermittlungsgebühren von den Beschäftigten. Auch nach katarischem Recht ist es den katarischen Agenturen untersagt, solche Gebühren zu verlangen, aber das Land tut nichts, um ausländische Agenturen daran zu hindern. Die Arbeitgeber, die die Gebühren entrichten sollten, sind sich dieser Situation sehr wohl bewusst und nutzen sie aus. Gleichzeitig ignorieren die katarischen Arbeitgeber häufig die ursprünglich vom Vermittler unterbreiteten Arbeitsangebote und setzen neue Verträge auf, mit wesentlich niedrigeren Löhnen und einer anderen Tätigkeit, und die Vermittlungsagenturen unternehmen nichts, wenn die ursprünglichen Konditionen missachtet werden.

Foto: IGB

Unternehmensverhalten

Über sämtliche Unternehmen und Verträge in Katar hat sich eine Kultur des Schweigens ausgebreitet.

Globale Baufirmen werden von ihren Kunden aufgefordert, Vertraulichkeitsvereinbarungen zu unterschreiben, um zu verhindern, dass sie über die Arbeitsbedingungen auf ihren Baustellen sprechen.

In Arbeitsverträge werden Knebelklauseln eingebaut, die die Beschäftigten zu "dauerhaftem" Schweigen verpflichten.

Sklaverei, Zwangsarbeit und die Missachtung internationaler Regeln in Katar bergen erhebliche Gefahren für Bauunternehmen, WM-Sponsoren und globale Marken, die in Katar tätig sind.

In Katar ist es im Hinblick auf Unternehmenseigentum Vorschrift, dass internationale Unternehmen einen katarischen Bürgen haben, dem 51 Prozent der Anteile gehören. Auch Unternehmensleiter benötigen eine Bürgschaft und sind in demselben zerrütteten System gefangen wie die Arbeiter.

Das katarische Rechtssystem

Eins der größten Probleme mit dem Arbeitsgesetz ist die Tatsache, dass es ausdrücklich nicht für Wanderarbeitskräfte gilt. Hausangestellte, ausschließlich Wanderarbeitskräfte, fallen unter überhaupt kein Gesetz und verfügen über keinerlei Rechte. Unterstrichen wird dies durch eine Mitteilung in der indonesischen Botschaft, in der es heißt, dass fünf bis zehn Hausangestellte aus Indonesien dort jeden Tag Zuflucht suchen. Obwohl es theoretisch möglich wäre, die Inkraftsetzung eines Arbeitsvertrages vor Gericht durchzusetzen, ist es nahezu unvorstellbar, dass Hausangestellte Zugang zu den Gerichten, die für eine Klage erforderlichen Mittel und das Geld haben, um sich während des laufenden Verfahrens über Wasser zu halten. Viele Hausangestellte haben vielmehr unter erheblichen Entbehrungen zu leiden, wie etwa in Bezug auf die Löhne, die Verpflegung und die Unterbringung. Einige werden von ihren Arbeitgebern sogar brutal verprügelt oder gefoltert. Allen Wanderarbeitskräften ist es, wie in diesem Bericht erläutert, untersagt, ihr grundlegendes Recht auf Vereinigungsfreiheit wahrzunehmen.

Durch die extrem unzulängliche Inkraftsetzung der gesetzlichen Bestimmungen seitens der Regierung werden die begrenzten auf dem Papier vorhandenen Rechte untergraben. Die Regierung behauptet, regelmäßig Inspektionen auf den Baustellen und in den Arbeitslagern durchzuführen, aber die Beschäftigten, mit denen wir gesprochen haben, konnten sich nicht daran erinnern, je einen Inspektor gesehen zu haben. Und zu den zahlreichen und kontinuierlichen Beschwerden Hunderter Beschäftigter, die

FALLSTUDIE: Ausbeutung in internationalen Universitäten, Education City Campus

In den letzten Jahren haben viele renommierte Universitäten, darunter Georgetown, Cornell, Northwestern, Carnegie Mellon und University College London, damit begonnen, Studiengänge auf dem Education City Campus der Qatar Foundation in Doha, Katar, anzubieten.

Das große Prestige dieser Universitäten kommt einer Regierung zugute, die für einen Rechtsrahmen verantwortlich ist, der die Ausbeutung von Wanderarbeitskräften in einer Art und Weise ermöglicht, die viele von ihnen zu Opfern von Menschenhandel zum Zwecke von Zwangsarbeit werden lässt.

Angesichts des weit verbreiteten und systematischen Menschenhandels zum Zwecke von Zwangsarbeit in Katar überrascht es nicht, dass auch die Beschäftigten von Education City diesbezügliche Vorwürfe geäußert haben, u.a. im Zusammenhang mit erdrückenden Vermittlungsgebühren, geänderten Arbeitsverträgen und der Einbehaltung ihrer Pässe.

Angel* kommt aus den Philippinen und ist seit etwa zwei Jahren als Büroassistentin beschäftigt. Ihr derzeitiges Gehalt beträgt 275 US-Dollar im Monat, obwohl ihr der Vermittler ein beträchtlich höheres Gehalt versprochen hatte. Ihr war in der Tat gesagt worden, dass sie in einem Hotel arbeiten würde und nicht in der Universität und dass sie viel Geld verdienen könne. Sie musste 666 US-Dollar an Vermittlungsgebühren bezahlen, um den Job zu bekommen.

Foto: Matilde Gattoni

Roshan* arbeitet seit mehreren Jahren als Reinigungskraft in Education City und seit knapp zwei Jahren bei seiner derzeitigen Universität. Er ist nach der Zahlung einer Vermittlungsgebühr aus Sri Lanka gekommen und sollte angeblich 330 US-Dollar verdienen. Nach jahrelanger Arbeit verdient er jedoch heute gerade einmal 220 US-Dollar. Die Reinigungsfirma hat seinen Pass einbehalten, und er wohnt in einem weit vom Campus entfernten Arbeitslager mit zehn Männern in einem Raum.

FALLSTUDIE: Zahir Belounis, Al Jaish Football Club

Der Profifußballer Zahir Belounis hat fast zwei Jahre lang in Katar festgesessen. Zahir hat seine katarische Mannschaft als Kapitän an die Spitze der Liga geführt, ist dann aber Opfer moderner Sklaverei geworden, als sich sein Verein weigerte, ihm seine ausstehenden Bezüge zu zahlen und s ein Ausreisevisum zu unterschreiben, so dass er das Land nicht verlassen konnte.

> **"Das Kafala-System ist nicht zeitgemäß. Ich habe zwei Jahre lang die Hölle erlebt. Aber was zählt, ist die Zukunft. Katar muss sich verändern."**
>
> Zahir Belounis

Foto: IGB

FALLSTUDIE: Qatar Airways

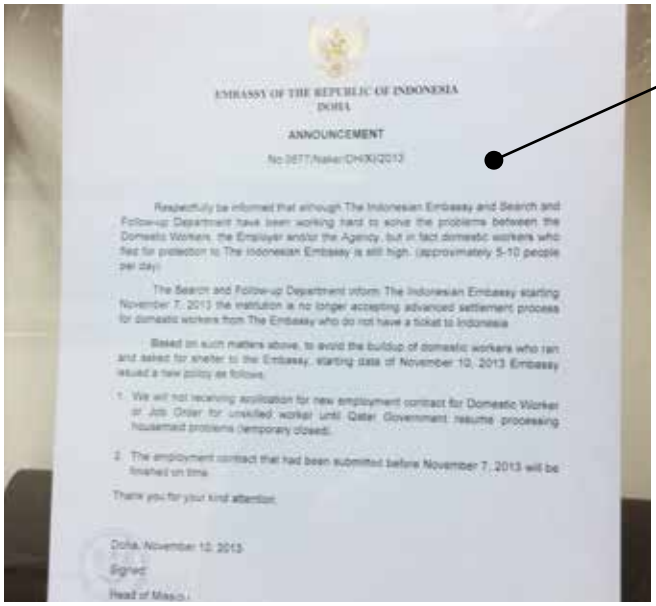
Die schwedische Journalistin Johanna Karlsson hat aufgedeckt, wie dem Kabinenpersonal von Qatar Airways individuelle Freiheiten verwehrt werden.

Ehemalige Beschäftigte der Fluggesellschaft, zwei Flugbegleiterinnen und ein Pilot, haben von Überwachung, Ausgangssperren und Freiheitsentzug gesprochen.

Im Rahmen des strengen Kafala-Systems wird dem Kabinenpersonal häufig als eine Form der Bestrafung ein Ausreisevisum für seinen Urlaub verweigert. Wer die Personalunterkünfte betritt und verlässt, wird genau überwacht, und um eine bestimmte Uhrzeit müssen alle wieder im Gebäude sein. Beziehungen zwischen Angestellten sind verboten. Eine Mitarbeiterin wurde drei Nächte lang eingesperrt und dann deportiert, nachdem sie eine Nacht mit ihrem Freund verbracht hatte.

Foto: File

Photo: ITUC



EMBASSY OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
DOHA

ANNOUNCEMENT

No.0877/Naker/DH/XI/2013

Respectfully be informed that although The Indonesian Embassy and Search and Follow-up Department have been working hard to solve the problems between the Domestic Workers, the Employer and/or the Agency, but in fact domestic workers who flee for protection to The Indonesian Embassy is still high. (approximately 5-10 people per day)

The Search and Follow-up Department inform The Indonesian Embassy starting November 7, 2013 the institution is no longer accepting advanced settlement process for domestic workers from The Embassy who do not have a ticket to Indonesia

Based on such matters above, to avoid the buildup of domestic workers who ran and asked for shelter to the Embassy, starting date of November 10, 2013 Embassy issued a new policy as follows:

1. We will not receiving application for new employment contract for Domestic Worker or Job Order for unskilled worker until Qatar Government resume processing housemaid problems (temporary closed).

2. The employment contract that had been submitted before November 7, 2013 will be finished on time.

Thank you for your kind attention.

Doha, November 10, 2013
Signed
Head of Mission

Mitteilung in der indonesischen Botschaft: 5-10 Hausangestellte aus Indonesien suchen dort jeden Tag Zuflucht

wir in zahlreichen Arbeitslagern befragt haben, von konfiszierten Pässen, der Nichtzahlung der Löhne und der Verweigerung einer Identitätskarte (so dass sich die Beschäftigten strafbar machen) bis hin zu erbärmlichen Unterkünften, könnte es nicht kommen, wenn die Arbeitsaufsicht so solide wäre, wie behauptet wird. Die Regierung wirbt zudem damit, dass sie Unternehmen auf schwarze Listen setzen kann, aber in einem Lager nach dem anderen haben uns die Beschäftigten beschrieben, wie ihre Arbeitgeber ungestraft gegen das Gesetz verstoßen können. Obwohl eine Erhöhung der Zahl der Inspektoren angekündigt wurde, ist offensichtlich, dass das System dieser immensen Aufgabe nicht gewachsen ist. Die Tatsache, dass es an Inspektoren fehlt, die die Vielzahl der in den Lagern gesprochenen Sprachen sprechen, schränkt die Möglichkeiten des Aufsichtssystems weiter ein. Falls die Lager und Baustellen, die wir besucht haben, doch geprüft werden sollten, steht fest, dass die Arbeitsaufsicht über geringe Befugnisse verfügt, um ihre Ergebnisse umzusetzen oder ihre Inkraftsetzung zu überwachen. Auf viele Verstöße gegen arbeitsrechtliche Bestimmungen stehen keine spezifischen Strafen. Obwohl der Einsatz von Zwangsarbeit und Menschenhandel unter Strafe steht und in letzterem Fall sogar strafrechtliche Sanktionen drohen können, wird dies nicht konsequent verfolgt.

Beschäftigte, die Ansprüche gegenüber ihrem Arbeitgeber geltend machen wollen, sehen sich einem langwierigen und frustrierenden Verfahren ausgesetzt. Zunächst können sie sich an das für Arbeitsbeziehungen zuständige Ressort wenden, das die Aufgabe hat, zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber zu vermitteln, um eine Lösung zu finden. Bleiben diese Bemühungen erfolglos, wird die Beschwerde dem Arbeitsgericht vorgelegt, obwohl das Gericht auch direkt eingeschaltet werden kann. Es ist allerdings schwierig für die Beschäftigten, Zugang zu dem Beschwerdeverfahren zu erhalten. Als der IGB die Hotline (in englischer oder arabischer Sprache) ausprobieren wollte, hat niemand abgenommen. Nach langem Klingeln konnte der

FALLSTUDIE: Der Bildungskanal von Al Jazeera

Niemand ist frei in Katar, weder ausländische Beschäftigte noch ausländische Arbeitgeber.

Mahmoud Bouneb war von der Gründerin Sheikha Mozah, der Ehefrau des früheren Emirs von Katar, gebeten worden, einen neuen Kinderkanal für den Sender Al Jazeera aufzubauen.

Nachdem er das getan und mit dem neuen Kanal zahlreiche Preise gewonnen hatte, wurden Mahmoud Bouneb, der Leiter, and Malika Alouane, die Programmdirektorin, am Dienstag, dem 27. September 2011, unvermittelt fristlos entlassen. An diesem Tag wurde ihnen auch der Zugang zu ihren beruflichen E-Mails und zum Internet ohne Vorwarnung verweigert, und ihr Arbeitgeber verhängte ein Ausreiseverbot gegen sie.

Eine Woche später, am 5. Oktober 2011, wurde Haitham Quedeih, Finanzchef, von der Arbeit suspendiert und entlassen. In den folgenden Wochen wurden weitere 120 Mitarbeiter/innen ohne irgendeine Erklärung entlassen.

Am 30. Oktober reichte der Arbeitgeber Klage bei der Staatsanwaltschaft gegen Mahmoud und andere Abteilungsleiter wegen "Korruption, Herunterwirtschaften and Veruntreuung öffentlicher Gelder" ein. Sämtliche Gehalts-, Krankenversicherungs- und sonstigen Zahlungen wurden im Oktober 2011 eingestellt. Es wurde keinerlei Abfindung oder Trennungsprämie gezahlt.

Zwei Rechnungsprüfungen, von Ernst & Young und der nationalen Rechnungsprüfungsstelle, haben ergeben, dass sie sich keiner Vergehen schuldig gemacht haben. Der Staatsanwalt hat jedoch beschlossen, dennoch Anklage zu erheben und das gegen die drei verhängte Ausreiseverbot weiterhin gelten zu lassen.

Mahmoud, Malika und Haitham sitzen seit fast 900 Tagen in Katar fest. Sie wurden ihrer Freiheit beraubt und können keine ärztliche Hilfe im Ausland in Anspruch nehmen.

Foto: File

Anrufer schließlich nur eine Nachricht auf Band sprechen. Oft haben die Beschäftigten auch Schwierigkeiten, freizubekommen, um ihre Beschwerde persönlich in Doha einreichen zu können, wenn die zuständige Stelle geöffnet hat. Oftmals erscheinen die Arbeitgeber auch einfach nicht zu den Anhörungen, wodurch sich das Beschwerdeverfahren in die Länge zieht. Beschäftigte, die ihre Ansprüche dennoch geltend machen, müssen mit Vergeltungsmaßnahmen bei der Arbeit rechnen, einschließlich falscher strafrechtlicher Anschuldigungen.

Wenn es ihnen gelingt, eine Beschwerde vorzubringen, sind sämtliche Dokumente in Arabisch abgefasst, was für die Beschäftigten verwirrend sein kann. Bestenfalls übersetzt ihnen jemand mündlich, worum es geht. Wenn die Vermittlung scheitert, sofern sich die Arbeitgeber überhaupt daran beteiligen, sind die Beschäftigten gezwungen, ein langwieriges und kostspieliges Gerichtsverfahren anzustrengen, um zu ihrem Recht zu kommen, was sie sich größtenteils nicht leisten können.

"Besondere Sorgen mache ich mir um die schutzlosen Bevölkerungsgruppen wie die Gastarbeiter im Baugewerbe oder die Hausangestellten, für die die Hindernisse nahezu unüberwindbar zu sein scheinen, wenn sie sich im Falle von Verletzungen ihrer Rechte an die Gerichte wenden wollen.

Ich habe von Gerichtsgebühren gehört, die gezahlt werden müssen…. und von Sachverständigen, die bezahlt werden müssen …damit sie mit ihren Beschwerden vorankommen."

Gabriella Knaul, UN-Sonderberichterstatterin für die Unabhängigkeit von Richtern und Anwälten

Haftzentren

Als Folge des Kafala-Systems, bei dem ein Mensch einem anderen gehört, besteht die Gefahr, dass man seine persönliche Freiheit einbüßt.

Als Frau in Katar gibt man seine Gleichberechtigung auf, aber als Wanderarbeiterin, die Opfer von häuslicher Gewalt oder sexuellem Missbrauch wird oder eine unverheiratete Mutter ist, läuft man Gefahr, von der Polizei aufgegriffen und ohne Anklageerhebung in ein sogenanntes "Haftzentrum" gesperrt zu werden.

Das Haftzentrum besteht aus einem einzigen Raum, in dem bis zu 1.000 Frauen und Kinder untergebracht sein können. Sie haben keinen Zugang zu einem Rechtsbeistand und sind reiner Willkür ausgesetzt. Selbst wesentliche Dinge werden ihnen verwehrt, wenn sie nicht selbst über finanzielle Mittel verfügen.

Mitarbeiter von Botschaften, die versuchen, ihre eigenen Staatsangehörigen zu finden, kommen nur bis zu einem bestimmten Tor, so dass es keine Garantie dafür gibt, dass überhaupt jemand weiß, wer dort festgehalten wird.

Eine tage-, monate- oder sogar jahrelange Inhaftierung wird in diesem Land, das keinerlei Respekt vor individuellen Rechten und Freiheiten hat, als juristische Lösung betrachtet.

Bereits 2007 hieß es in offiziellen Angaben der US-Regierung: "Die Zahl der in überfüllten Einrichtungen festgehaltenen Inhaftierten beträgt 1600. Viele von ihnen haben seit ihrer Ankunft nie einen Richter gesehen. An der Einstellung des Ministeriums gegenüber der willkürlichen und unbefristeten Inhaftierung ausländischer Arbeitskräfte und Hausangestellter hat sich kaum etwas geändert."

FALLSTUDIE Aini*, Hausangestellte, Katar

Aini hat in einem katarischen Haushalt gearbeitet, in dem sie zwei Jahre lang immer wieder bewusstlos geschlagen wurde. Ihrem Körper und ihrem Gesicht sind die Spuren der Folter anzusehen. Gerettet wurde sie von einem mutigen Fahrer und einem großzügigen Ausländer, die sie in ein Krankenhaus brachten, wo selbst langjähriges medizinisches Personal in Tränen ausbrach.

Dank mehrerer Operationen, einschließlich Eingriffen im Kopfbereich, hat sie gute Chancen auf eine Erholung, aber ihr Arbeitgeber wurde bisher nicht bestraft.

"Es ist tragisch, dass sich die Behörden der allzu häufigen Brutalität gegenüber Hausangestellten sehr wohl bewusst sind, ihnen aber dennoch keine gesetzlichen Rechte zugestehen.

Obwohl jedes Jahr Tausende Frauen vor ihren Arbeitgebern fliehen, sind sie den katarischen Behörden nicht wichtig genug, um Aufzeichnungen darüber zu machen.

Ein Land, Indonesien, berichtet, dass jedes Jahr mehr als 2500 weibliche Hausangestellte ihren brutalen Arbeitgebern weglaufen."

Sharan Burrow, General Secretary, ITUC

Foto: IGB

Haft und Deportation

Viele Unternehmen händigen ihren Beschäftigten keine Identitätskarte aus, obwohl das Pflicht ist. Ohne eine gültige Identitätskarte können die Beschäftigten bei landesweiten Kontrollen von der Polizei inhaftiert werden.

Die Haftzentren sind für geflüchtete Beschäftigte bestimmt, deren Identitätskarten und Papiere nicht in Ordnung sind. Es ist nicht bekannt, wie viele Menschen dort inhaftiert sind.

Das Deportationszentrum ist für diejenigen bestimmt, die in Haft genommen werden, bis sie das Land verlassen können. Die Beschäftigten verbringen zum Teil 90 Tage in dem Zentrum, genügend Zeit, um das Geld für den Flug nach Hause zusammenzubekommen, da sich der Arbeitgeber nicht an den Vertrag hält und ihnen das Ticket nicht kauft.

In Katar festgenommen

Rachel* ist aus Europa nach Katar gekommen und hat in einem Regierungsministerium gearbeitet. Nach einem Ministerwechsel wurden Entlassungen vorgenommen und ihr wurde eine NOC-Bescheinigung versprochen (um ihren Arbeitsplatz wechseln zu können). Sie war froh, eine andere Arbeit gefunden zu haben, als sie sechs Monate später feststellte, dass auf den Dokumenten, als sie ankamen, ein Stempel fehlte.

Als sie sich daraufhin an ihren früheren Arbeitgeber wandte, weigerte sich die neue Verwaltung, das Problem zu beheben, und nachdem sie sich beschwert hatte, wurde ihre Ausweisung angeordnet. Da sie jedoch einen Bankkredit aufgenommen hat, kann sie das Land nicht verlassen. Also wurde sie in Haft genommen, ohne die Möglichkeit, etwas dagegen zu unternehmen und ohne Geld, um den Kredit zurückzuzahlen. Sie ist in Katar gefangen.

Nita* ist Hausangestellte und immer wieder Missbräuchen seitens ihres Bürgen ausgesetzt. Als es ihr zu viel wurde und sie um ihre Gesundheit und sogar um ihr Leben fürchtete, lief sie weg. Ihr Arbeitgeber meldete dies und sie wurde von der Polizei aufgegriffen und in das Haftzentrum gebracht. Sie hat keine Ahnung, was sie erwartet.

Sarah* ist Hausangestellte, verheiratet und war bereits schwanger, was sie jedoch nicht wusste, als sie ihr Heimatland verließ, um in Katar Geld zu verdienen und ihrer Familie helfen zu können. Sie hat einen Ehemann, nur nicht in Katar. Ihr wird ein Verstoß gegen katarisches Recht vorgeworfen, und man hat sie eingesperrt.

FALLSTUDIE: Gina*, Hausangestellte, Katar

“Die Arbeit in einem katarischen Haushalt ist sehr schwer. Als ich für meinen ersten Arbeitgeber gearbeitet habe, gab es nichts zu essen und mein Lohn wurde immer verspätet gezahlt.

Der Vertrag wird nicht eingehalten, denn dort steht, dass wir 400 US-Dollar Lohn bekommen, aber sie geben uns nur 200 US-Dollar.

Der Fahrer meines zweiten Bürgen hat versucht, in mein Zimmer zu kommen und mich zu vergewaltigen.

Er hat mir Geld angeboten, aber ich wollte das nicht. Das gehört nicht zu meiner Arbeit. Ich bin ins Ausland gegangen, um meiner Familie zu helfen, sonst nichts.

Darum bin ich aus dem Haus meines Bürgen weggelaufen.

Als ich weggelaufen bin, habe ich nichts mitgenommen, nur ein paar meiner Kleidungsstücke und 5,50 US-Dollar, Geld für ein Taxi.

Wenn ich einen katarischen Mann sehe, habe ich immer Angst, weil ich denke, dass sie mich fangen und ins Gefängnis stecken und auf die Philippinen zurückschicken werden.

Dem Bürgen wegzulaufen, ist sehr schwierig, weil ich keine gültigen Papiere habe und keine neue Arbeit bekommen kann.

Niemand will mich einstellen, weil sie Angst haben, dass auch sie deportiert und bestraft werden, wenn man mich in ihrem Haus findet.

Aber es ist sehr schwer für mich, mich zu verstecken. Und manchmal habe ich Angst, dass ich von der Polizei kontrolliert oder gerufen werde. Darum will ich meine Situation legalisieren. Ich will meinen Pass.”

Foto: Matilde Gattoni

CASE STUDY: Das Deportationsgefängnis von Katar - Augenzeugenbericht

"Das Deportationsgefängnis von Katar befindet sich am Stadtrand von Doha auf der Salwa Road hinter dem "Search and Follow up Department", das geflüchtete Beschäftigte einfängt. Man sollte glauben, dass der Zweck eines Deportationszentrums darin besteht, die Insassen so schnell wie möglich zu "deportieren", aber das ist im Deportationszentrum von Katar nicht der Fall. In diesem Gefängnis können Männer und Frauen monatelang einsitzen und manche mehr als ein Jahr. Dabei dürfen wir nicht vergessen, dass die große Mehrheit dieser Männer und Frauen keine Kriminellen sind, sondern Opfer eines Bürgensystems, das nicht nur missbräuchlich, sondern auch moderne Sklaverei ist und an dem sich in Katar auch 2013 nichts geändert hat.

Die staatlich betriebene Einrichtung ist nicht besser als die Arbeiterunterkünfte in Saniya. Etwa 1000 Frauen sind auf rund 2000 Quadratfuß eingepfercht. Es gibt ein öffentliches Telefon und ungefähr zehn Toiletten. Es ist so wenig Platz, dass die Frauen in den Fluren auf Matratzen schlafen, oder es werden Matratzen unter die Betten gelegt, um mehr Menschen unterbringen zu können. Oft teilen sich zwei bis drei Frauen eine Matratze. Man würde nicht damit rechnen, in einem Gefängnis Babys zu sehen, aber es gibt dort auch Babys. Neben dem Schlafbereich, in dem die Frauen eingesperrt sind, gibt es einen kleinen Bereich, in den jeden Tag das Essen gebracht wird. Es gibt keine Feuerlöscher und bis auf die verschlossene Tür zum Schlafbereich keinen Ausgang. Die Frauen sitzen dort tage- und nächtelang, wochen- und monatelang fest und können nur warten.

Die Bürgen scheinen so viel Macht zu besitzen, dass sie das Ticket nach Hause nicht zu kaufen brauchen, wenn sie keine Lust dazu haben, und dann sitzt man als eine Art Strafe in diesem Gefängnis fest."

Mindestlöhne

Katar hat vor kurzem die Unterzeichnung von Wanderarbeitskräfteabkommen mit 30 weiteren Ländern bekannt gegeben, zuletzt mit Jemen. Die Regierung weigert sich nach wie vor, Verantwortung für die Festlegung der Löhne zu übernehmen.

Als die philippinische Regierung auf menschenwürdigen Löhnen für Hausangestellte beharrte, hat Katar im Endeffekt einen Einstellungsstopp für neue Hausangestellte aus den Philippinen verhängt. Das Lohnniveau basiert häufig auf der Nationalität der Beschäftigten und nicht auf der Arbeit, die sie verrichten, ein eklatanter Verstoß gegen die Antidiskriminierungsnormen der IAO und andere internationale Normen.

Der Mindestlohn wird auf dem Visaantrag des Bürgen eingetragen, aber es wird nicht in allen Verträgen derselbe Lohn angegeben, und die Regierung kontrolliert dies nicht.

Für die meisten Länder beträgt der Mindestlohn 247 US-Dollar (900 Katar-Riyal), darunter Nepal, Malaysia und Sri Lanka. Für die Philippinen soll der Mindestlohn Berichten zufolge bei 384 US-Dollar (1400 Katar-Riyal) liegen. Den Beschäftigten werden jedoch routinemäßig zusätzliche Kosten für Verpflegung, Unterkunft und Transport in Rechnung gestellt, die von ihrem Grundlohn abgezogen werden. Die Lebensmittelpreise sollen in Katar höher sein als in anderen Golfstaaten, wodurch die Beschäftigten zusätzlich belastet werden.

Vereinbarungen mit den Entsendeländern sind das Papier nicht wert, auf dem sie geschrieben stehen, wie ein philippinischer Beschäftigter erläutert:

"Die Vermittlungsagentur hat mir einen Vertrag gegeben, in dem ein Monatslohn von 400 US-Dollar angegeben war, wobei es aber gleich hieß, dass ich die nicht erhalten würde. Der Vertrag müsse mindestens 400 US-Dollar vorsehen, damit die Regierung ihn genehmigt und das Visum erteilt. Ich habe dann einen gesonderten Vertrag über 275 US-Dollar pro Monat und eine Essenzulage in Höhe von 27 US-Dollar bekommen."

Arbeitsaufsicht

Im Jahr 2013 hatte das Arbeitsministerium 150 Arbeitsinspektoren, und für 2014 wurde angekündigt, dass zusätzliche Inspektoren eingestellt würden. Die Regierung behauptet, 2013 40.000 Arbeitsstätten inspiziert zu haben, obwohl das erstaunlich viele wären. Mit 150 Inspektoren käme man auf 266 Inspektionen pro Inspektor, nahezu genau eine pro Tag pro Inspektor über ein Jahr hinweg (wenn man von 260 Arbeitstagen pro Jahr ausgeht). Wenn das stimmt, würden die Inspektoren extrem schnell arbeiten und vermutlich nicht mehr tun, als Kästchen anzukreuzen, bevor sie zum nächsten Arbeitsplatz übergehen.

Besonders effizient und gut mit Ressourcen ausgestattet ist hingegen das Ressort des Innenministeriums, das für das Aufspüren und die Deportation von Beschäftigten zuständig ist, die sich mit ihrem Arbeitgeber überworfen haben.

Auf die Initiative des Arbeitsministers hin hat der IGB das katarische Arbeitsministerium schriftlich gebeten, Arbeitsinspektoren zu entsenden, um umfassend dokumentierte Rechtsverstöße zu untersuchen. Das Ministerium hat keinen dieser Fälle weiterverfolgt.

ITUC INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION CSI CONFÉDÉRATION SYNDICALE INTERNATIONALE
CSI CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL IGB INTERNATIONALER GEWERKSCHAFTSBUND

MICHAEL SOMMER
PRESIDENT
PRÉSIDENT
PRÄSIDENT
PRESIDENTE

SHARAN BURROW
GENERAL SECRETARY
SECRÉTAIRE GÉNÉRALE
GENERALSEKRETÄRIN
SECRETARIA GENERAL

Mr Nasser Abdullah Saleh Al-Hemedi
Minister of Social Affairs and Acting
Minister of Labour
P.O. Box 36. Barzan Tower,
Al Corniche
Doha, Qatar
Fax +974 4484 1000

26th May 2013

Labour Inspection Request

Your Excellency,

On the occasion of our last meeting in November 2012, we discussed the ITUC's concerns regarding labour inspection in Qatar. I had explained that we had met with several workers living and working under very difficult conditions, many of which are in fact illegal under the laws of Qatar. However, to date, labour inspectors do not appear to be making the regular, preventative inspections necessary to ensure that the country's laws are properly enforced. Further, largely due to language barriers, the complaints mechanisms are largely unavailable to most migrant workers. I had mentioned that we would be submitting a list of companies to you for inspection. Below are six companies that we would like the government to inspect as soon as possible.

1. [redacted] This company crams 350 Nepali workers in a building with only 17 rooms. The sanitation and other facilities in these quarters are inadequate for the large size of the population. Article 2 (2) of Resolution of the Minister of Civil Service and Housing Affairs No. (17) of 2005 on Conditions and Descriptions of the Expedient Workers Residences determines that one room shall not lodge more than four workers in residential complexes.

2. [redacted] This company fails to provide adequate accommodation to its workers. Six persons have to share the same room and 18 persons share the same cooking space. Even though Article 82 Law No (14) Labour Law of 2004 guarantees that "every worker shall be paid his full wage if the sick leave does not exceed two weeks," the company makes salary deductions for the days workers are unable to perform their work because of sickness. Workers have been also unable to claim gratuity payments guaranteed by the Labour Law of 2004 (Article 54) after having worked for the company for two years. In addition, management confiscates passports of migrant workers on arrival. According to Articles 9 and 52 of Law No. 4 of 2009 Regulating the Entry and Exit of Expatriates in Qatar and their Residence and Sponsorship, sponsors are obliged to return passports to sponsored persons after the procedures for issuing a residence permit are completed.

3. [redacted] Article 65 of Law No. 14 of 2004 entitles workers to the wages specified in their employment contract. However, we understand that the employer has unilaterally reduced the salaries of all workers without justification and in contravention of the employment contracts.

4. [redacted] This company employs about 5,000 migrant workers. Even though it signs a contract with workers in their country of origin and with recruitment agencies, it forces workers to sign a second contract when they arrive at a much lower salary (1,370

Bd du Roi Albert II, 5, Bte 1 • B-1210 Bruxelles, Belgique
Tel : +32 (0)2 224 02 11 • Fax : +32 (0) 2 201 58 15 • e-mail : info@ituc-csi.org • http://www.ituc-csi.org

QR instead of 1,800 QR). The company pays drivers only for the hours they actually drive and not for other work-related tasks such as cleaning and maintaining the buses. Management also illegally confiscates passports and the drivers' licences of workers. Workers who have complained about these violations in this company have been penalized by being blacklisted, physically threatened or immediately deported.

5. [redacted] This company does not provide adequate accommodation and sanitary facilities to workers. Indeed, up to 12 persons share a single room and up to 24 people share a cooking space and bathroom. Workers have to pay for gas and water even though Article 12 of the Resolution of the Minister of Civil Service and Housing Affairs No. (17) of 2005 says that "it is prohibited for the employer to subtract any amount from the workers against providing the dwelling, its equipment and maintenance." Migrant workers are also forced to sign a second contract on arrival which gives them a lower salary and different terms of reference which do not correspond to their qualifications. After their first year of employment the company threatens workers with not renewing their contracts if they do not agree to an even lower salary. The company also refuses to comply with Article 68 of Law No (14) Labour Law of 2004 which gives workers the right to annual leave with pay.

6. [redacted] This company employs about 3,000 workers. They live in inadequate accommodation without access to electricity. Indeed, workers are forced to use generators that often break down. Article 6 (2) of Resolution of the Minister of Civil Service and Housing Affairs No. (17) of 2005 on Conditions and Descriptions of the Expedient Workers Residences obliges employers to comply with the periodic maintenance of electrical conductions. Additionally, workers are not given health cards and have to pay for their medical services themselves. Articles 102 and 102 Law No (14) Labour Law of 2004 as well as Ministerial Decision 16 of 2005 stipulate that work places with more than 500 workers are obliged to provide at least a doctor and a nurse to workers. Medical care for workers shall include medical examination, necessary medication etc. Management also illegally confiscates passports of workers.

We urge your office to carry out a comprehensive inspection into these companies, observing the international standards for labour inspection found in ILO Labour Inspection Convention No. 81, which Qatar ratified in 1976. The issues raised herein are merely a guide. Proper interviews with the workers in their native languages may reveal violations beyond those described here.

We look forward to working with you on this matter and hope to see these inspections carried out soon, any violations corrected promptly and offenders appropriately fined and otherwise sanctioned. The success of these inspections will be an indication of the seriousness with which the government will approach labour issues more generally. The lives and welfare of over a million workers depend on a robust labour inspection program.

Yours sincerely,

Sharan Burrow
General Secretary

6. Internationales Recht

Als Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) ist Katar zur Einhaltung der IAO-Normen verpflichtet.

Zwangsarbeit

Viele Wanderarbeitskräfte werden vor ihrer Ankunft von Arbeitsvermittlern und Bürgen getäuscht, die sie unter falschen Versprechungen hinsichtlich ihrer Tätigkeit, Löhne und Arbeitsbedingungen nach Katar locken. Vor der Abreise abgeschlossene Verträge werden bei der Ankunft selten eingehalten. Die Beschäftigten haben zudem oft hohe Schulden bei Vermittlern oder Geldverleihern, die exorbitante Gebühren verlangen. Bei der Ankunft werden den meisten Beschäftigten ihre Pässe vom Arbeitgeber abgenommen, und sie werden unter erbärmlichen Bedingungen in Arbeitslagern untergebracht.

Die Regierung Katars verfügt weder über einen angemessenen Rechtsrahmen für den Schutz der Rechte von Wanderarbeitskräften im Einklang mit internationalem Recht, noch sorgt sie für die Inkraftsetzung der wenigen gesetzlichen Schutzmaßnahmen, die existieren. Besonders besorgniserregend ist das Bürgengesetz, ein der restriktivsten in der Golfregion, das Zwangsarbeit u.a. dadurch ermöglicht, dass es es sehr schwierig für Wanderarbeitskräfte macht, einen Arbeitgeber, der sie misshandelt, zu verlassen. Das neue Gesetz über Menschenhandel sieht zwar einige wichtige Instrumente zur Bekämpfung von Zwangsarbeit in Katar vor, aber das US-Außenministerium hat kürzlich festgestellt: "Trotz der Verabschiedung des neuen Gesetzes über Menschenhandel und bereits geltender Gesetze, die dazu herangezogen werden könnten, um diejenigen zu bestrafen, die sich eines solchen Vergehens schuldig machen, hat die Regierung über keine konkreten Anstrengungen berichtet, um Menschenhandel während des Berichtszeitraums zu untersuchen, strafrechtlich zu verfolgen oder zu bestrafen."

Arbeitgeberkontrolle

Das drakonische Bürgensystem Katars ist in Gesetz 4 aus dem Jahr 2009 verankert. Gemäß diesem Gesetz üben die Arbeitgeber nahezu völlige Kontrolle über ihre Beschäftigten aus und entscheiden u.a. darüber, ob sie sich in Katar aufhalten, ihren Arbeitsplatz wechseln oder das Land verlassen dürfen. Derart kontrollierte Beschäftigte zögern aus Angst vor Vergeltungsmaßnahmen häufig, Missbräuche anzuzeigen oder ihre Rechte zu behaupten, was weiter zu ihrer Zwangsarbeitslage beiträgt. Die Wanderarbeitskräfte haben über verschiedene Formen von Ausbeutung berichtet, wie etwa über wesentlich geringere Löhne als zugesagt, zahlreiche nicht näher erläuterte Lohnabzüge, monatelange Nichtzahlung der Löhne und Unterbringung unter erbärmlichen Bedingungen mit Dutzenden Menschen in kleinen unbelüfteten Räumen ohne angemessene sanitäre Anlagen, Wasser und Strom. Der katarische Menschenrechtsausschuss hat 2011 eine Untersuchung unter mehr als 1.000 Beschäftigten durchgeführt, bei der 33,9 Prozent angaben, nicht regelmäßig bezahlt zu werden.

Foto: Benjamin Crowe

Flucht

However, migrant workers cannot freely seek better conditions Es steht den Wanderarbeitskräften jedoch nicht frei, sich anderswo bessere Arbeitsbedingungen zu suchen, da sie dafür das Einverständnis des ausbeuterischen Arbeitgebers benötigen, der sich natürlich nur selten dazu bereit erklärt. Diejenigen, die ihren Arbeitsplatz ohne Erlaubnis verlassen, müssen den Behörden als geflüchtet gemeldet werden. Für die geflüchteten Beschäftigten ist es im Rahmen des Bürgengesetzes auch keine Entschuldigung, dass der Arbeitgeber sie beispielsweise misshandelt oder ihre Löhne nicht gezahlt hat. Das Gesetz zur Bekämpfung von Menschenhandel besagt zwar, dass ein Opfer von Menschenhandel von den im Bürgengesetz vorgesehenen Strafen ausgenommen ist, aber es gibt wenig Anhaltspunkte dafür, dass diese Bestimmung zum Schutz der Opfer tatsächlich angewandt wird oder überhaupt anwendbar ist. Obwohl im Falle von Beschäftigten, die Opfer eines solchen Missbrauchs werden, eine Übertragung ihrer Bürgschaft vorgesehen ist, wenn ein Gerichtsverfahren begonnen hat, ist dies in der Praxis nur selten der Fall.

Sobald diese Beschäftigten als geflüchtet gemeldet wurden, werden sie gewöhnlich verhaftet, inhaftiert und in ihr Heimatland abgeschoben. Theoretisch sollte der Arbeitgeber zwar für diese Kosten aufkommen, aber in der Praxis sind es die einzelnen Beschäftigten und zuweilen die Regierung oder die ausländische Botschaft, die sie übernehmen.

Und schließlich dürfen die Arbeitsmigranten das Land kraft des Bürgensystems ohne Zustimmung ihres Arbeitgebers nicht verlassen. Selbst wenn die Beschäftigten also über die erforderlichen finanziellen Mittel verfügen, benötigen sie für die Ausreise eine Genehmigung, was es sehr schwer macht, einem missbräuchlichen Arbeitsverhältnis zu entkommen. Ein

FALLSTUDIE:

Brand in der Villagio-Kindertagesstätte, Straffreiheit für katarische Regierungsvertreter

Ein Brand im Jahr 2012 in dem Einkaufszentrum Villaggio in Doha hat zu dem tragischen Tod von 13 Kindern und sechs Erwachsenen in der Kindertagesstätte "Gympanzee" geführt. Der Eigner der Kindertagesstätte, Katars Botschafter in Belgien, Luxemburg und der EU, ist nicht zu der Anhörung erschienen, bei der es um seinen Einspruch gegen die gegen ihn (und seine Frau) verhängte sechsjährige Haftstrafe wegen fahrlässiger Tötung ging. Dadurch wurde das Trauma der betroffenen Familien verlängert, und dringend benötigte Entschädigungszahlungen für die Familien der erwachsenen Kita-Beschäftigten (u.a. aus den Philippinen und Südafrika), die bei dem Brand ums Leben gekommen waren, wurden weiter verzögert, obwohl sie von den Überweisungen der Beschäftigten abhängig gewesen waren.

Katars Botschafter in der Europäischen Union, Belgien and Luxemburg, Scheich Ali Bin Jasim Thani Al Thani, und seine Ehefrau Iman Hamad Abdulaziz Al Kawari wurden im Zusammenhang mit den eklatanten Mängeln an Sicherheits- und Schutzvorkehrungen in der ihnen gehörenden Kinderbetreuungseinrichtung für schuldig

Foto: File

befunden und zu sechs Jahren Gefängnis verurteilt. Trotz gerichtlicher Anordnungen sind Botschafter Al Thani und Frau Kawari in Brüssel geblieben und zu mehreren gerichtlichen Anhörungen in Doha nicht erschienen. Durch ihre von der katarischen Regierung ermöglichte Abwesenheit wurde das Verfahren erheblich verzögert.

Laxe Bestimmungen und eine unzulängliche Aufsicht haben zur Folge, dass es in Katar im Vergleich zu anderen reichen Ländern besonders schlecht um die Brandsicherheit bestellt ist. Aus offiziellen Zahlen geht hervor, dass bei 90 Prozent aller Brände die Ursachen ungeklärt bleiben.

In der Anklageschrift gegen Scheich Al Thani und Frau Al Kawari heißt es u.a., dass sie durch ihren Fehler den Tod der Menschen verursacht hätten, da die geltenden Gesetze und Bestimmungen außer Acht gelassen und keine angemessenen Brandschutzmaßnahmen ergriffen worden seien. Ferner wird ihnen das Betreiben einer Kinderbetreuungseinrichtung ohne die Genehmigung der zuständigen Regierungsbehörden und ohne die Einhaltung öffentlicher Gesundheits- und Sicherheitsbestimmungen vorgeworfen.

Das Gericht hat eine fünf- bzw. sechsjährige Haftstrafe verhängt und die Zahlung eines "Blutgeldes" in Höhe von 200.000 US-Dollar angeordnet, wobei es sich um eine vom Gericht verhängte Geldstrafe handelt. Niemand war jedoch bisher im Gefängnis, und das Bußgeld wurde auch nicht bezahlt.

Da eine kollektive Klage nicht zulässig ist, muss sich jede betroffene Familie einzeln einen Anwalt nehmen, um die für schuldig befundenen Personen vor Gericht zu bringen und zur Zahlung des gerichtlich angeordneten Bußgeldes zu veranlassen. Auch zu diesen Terminen sind die Verurteilten jedoch nicht erschienen.

Die Verzögerung des Strafverfahrens hat auch zur Folge gehabt, dass die zivilrechtlichen Schadenersatzklagen nicht vorankommen, die besonders wichtig für die Familien des bei dem Brand ums Leben gekommenen Betreuungspersonals in den Philippinen und in Südafrika sind.

Ein Bericht der katarischen Behörden über die Tragödie wurde nie an die betroffenen Familien weitergeleitet.

"Ich frage mich immer wieder, was das für ein System ist, bei dem die Gesetzte, die eingeführt wurden, um die Öffentlichkeit zu schützen, vorsätzlich ignoriert werden können, nur weil man ist, wer man ist oder weil einem das Gebäude gehört.

Warum wird zugelassen, dass die Verantwortlichen weiterhin finanziell profitieren und sich über das Gesetz hinwegsetzen, während die Familien der Opfer nicht nur geliebte Menschen verloren haben, sondern jetzt auch noch gezwungen sind, individuell für Anwälte zu bezahlen, um die Zahlung der von Katars eigenen Gerichten angeordneten Geldstrafen zu erwirken? Wo ist da die Gerechtigkeit?"

Martin Weekes, Vater von Lillie, Jackson und Willsher, die bei dem Brand in dem Einkaufszentrum Viallagio ums Leben gekommen sind

Ausreisevisum kann auch direkt vom Innenministerium erteilt werden, wenn die Bürgen die Genehmigung verweigern, aber das Verfahren ist nicht klar und für die meisten Wanderarbeitskräfte schwierig einzuleiten. In anderen Fällen verlangen die Arbeitgeber Geld von den Beschäftigten, bevor sie sie ausreisen lassen.

Pässe

Obwohl illegal, ist es so gut wie überall Usus, dass die Arbeitgeber ihren Beschäftigten bei ihrer Ankunft in Katar die Pässe abnehmen. Das Institut für Sozial- und Wirtschaftsstudien der Universität von Katar hat 2011 festgestellt, dass 91 Prozent der ausländischen Beschäftigten ihren Arbeitgebern ihre Pässe ausgehändigt haben. Der Grund, weshalb die Arbeitgeber darauf bestehen, ist, dass sie die Beschäftigten auf diese Weise unter Kontrolle haben, da sie die Pässe somit leicht an das Innenministerium schicken und die Beschäftigten als geflüchtet melden können, falls diese sich beschweren oder vor Missbräuchen fliehen.

Vereinigungsfreiheit

Begrenzte Vereinigungsfreiheit für katarische Staatsangehörige, völlige Verweigerung für Wanderarbeitskräfte

Katarisches Recht: Vielen Beschäftigten ist es untersagt, eine Gewerkschaft zu gründen oder einer Gewerkschaft beizutreten, weil sie nicht unter das Gesetz fallen. Erstens heißt es im Gesetz, dass keine seiner Bestimmungen für folgende Gruppen von Beschäftigten gilt: Staats-/öffentlich Bedienstete; Streitkräfte, Polizei und Beschäftigte "auf See"; Zeitarbeitskräfte (definiert als weniger als vier Wochen beschäftigt); Hausangestellte (u.a. Fahrer, Krangenpflege- und Küchenpersonal, Gärtner und ähnliche Berufe); Familienmitglieder eines Arbeitgebers sowie Beschäftigte in der Landwirtschaft. Zweitens untersagt das Gesetz ausländischen Beschäftigten die Mitgliedschaft bei einer Arbeitnehmerorganisation, wodurch mehr als 90 Prozent der Gesamterwerbsbevölkerung des Landes ausgeschlossen sind.

IAO: Artikel 2 des Übereinkommens Nr. 87 besagt, dass die Beschäftigten "ohne jeden Unterschied" das Recht haben, ohne vorherige Genehmigung Organisationen nach eigener Wahl zu bilden und solchen Organisationen beizutreten.[1] Im ILO-Digest zur Vereinigungsfreiheit aus dem Jahr 2006 wird erläutert, dass dies Folgendes bedeutet: "Vereinigungsfreiheit… ohne Diskriminierung jeglicher Art aufgrund der Tätigkeit… [oder] Nationalität…nicht nur für die Beschäftigten in der Privatwirtschaft, sondern auch für Beamte und Angestellte im öffentlichen Dienst generell."[2] Mit vielen der vom katarischen Arbeitsgesetz ausgeschlossenen Berufsgruppen hat sich der Ausschuss für Vereinigungsfreiheit bereits befasst und deren Recht auf die Gründung einer Gewerkschaft bestätigt.[3]

Katarisches Recht: Neben den ausgeschlossenen Gruppen von Beschäftigten gelten die arbeitsrechtlichen Bestimmungen, die das Recht der Beschäftigten auf einen Gewerkschaftsbeitritt darlegen, nicht für Betriebe mit weniger als 100 katarischen Beschäftigten, wodurch noch mehr Beschäftigte von einer Gewerkschaftsmitgliedschaft ausgeschlossen sind.

IAO: Die IAO hat wiederholt festgestellt, dass Mindestanforderungen bezüglich der Zahl der Beschäftigten oder Mitglieder gesenkt werden müssen, wenn eine solche Vorschrift die Möglichkeit der Beschäftigten, ihre Rechte wahrzunehmen, beeinträchtigt.[4] Beschäftigten von Klein- und Mittelbetrieben wäre ein Gewerkschaftsbeitritt bei einem solchen Minimum nicht möglich.

Katarisches Recht: Zudem können die Beschäftigten in einem Betrieb nur eine einzige "Arbeitnehmerorganisation" gründen, und alle Arbeitnehmerorganisationen müssen der "General Union of the Workers of Qatar" angehören. Abschnitt 5 des Gesetzes geht ausführlich auf die Disziplinarbefugnisse der Arbeitgeber ein, aber Maßnahmen zum Schutz von Beschäftigten, die Gewerkschaftsaktivitäten verrichten, werden in dem Gesetz nicht erwähnt.

IAO: Der Ausschuss für Vereinigungsfreiheit hat die Ansicht vertreten, dass sich Gesetze, die ein Gewerkschaftsmonopol vorsehen, "nicht im Einklang mit Artikel 2 befinden".[5] Ferner hat die IAO festgestellt, dass "die Einigung der Gewerkschaftsbewegung durch staatliche Intervention mit gesetzlichen Mitteln dem in den Artikeln 2 und 11 des Übereinkommens Nr. 87 verankerten Prinzip zuwiderläuft".[6]

Foto: Benjamin Crowe

Anhang

Vertragliche Bestimmungen für Katar-2022-Auftragsfirmen

Im Dezember 2012 haben der IGB und Human Rights Watch einen Mustervertrag für Katar-2022-Auftragsfirmen zusammengestellt, der internationalen Normen und Standards entsprechen würde.

Sample Contract Provisions for Qatar 2022 Contractors.[7]

1) [Contractor name] ("Contractor") shall abide by the following labor practices:

   a. Contractor shall present to its workers, before leaving their source countries, written employment contracts, in Arabic and in languages that the workers can understand, and submit to Supreme Committee 2022 copies of all such contracts, signed by workers and verifying that they have received, read, and understood the contract provisions, and that they have not paid any recruiting fees to any recruiting agent. Contractor shall ensure that these contracts include, among other terms, detailed protections on wages, hours of work, days off, salary deductions, health and safety training, and rest periods.

   b. Contractor shall obtain notarized statements from recruitment agents in Qatar and in the sending country through which it hires its workers verifying that they have not charged any workers any recruiting fees and have obtained verification of same from any recruiting agents they have used as intermediaries. Contractor shall reimburse workers who have incurred recruiting fees in contravention of this provision.

   c. Contractor shall ensure that, preferably before leaving their source countries, all project-related migrant workers receive comprehensive "know-your-rights" training in their native languages provided by trainers with an expertise in workers' rights. Contractor shall ensure that the training shall include a verbal explanation of the workers' employment contracts; relevant Qatari law, including labor law and the ban on employment-related fees for migrant workers; and means available in Qatar for obtaining legal redress; as well as relevant contact information, written in the workers' native languages.

   d. Contractor shall communicate all written and oral project-related workplace instructions and directives, in particular those related to workplace safety procedures, in languages that the workers can understand.

   e. Contractor shall take steps to adequately mitigate the risk of heat stress through the provision of rest, fluids, and shade, which takes into account the temperature and the level of exertion of the work being performed. Workers' housing shall be equipped with functioning air-conditioning units to ensure workers are able to sleep in periods of extreme heat and have appropriate and adequate fluids available to assure proper hydration.

   f Contractor shall report all cases of project-related workplace deaths and injuries to the Supreme Committee 2022 and shall maintain a comprehensive database of those incidents that shall be publicly accessible with appropriate safeguards to protect workers' privacy rights and shall include:

      i. The nationality of the worker in question;
      ii. The nature of workers' injuries; and
      iii. The employers' contribution to healthcare costs.

   g. To ensure that workers' rights provisions in all project-related contracts are upheld, Contractor shall: establish an anonymous internal complaints process through which project-related workers can lodge workers' rights related concerns, directly or indirectly, with the Contractor and ensure that project-related workers are aware of said process; and provide for independent third-party monitoring by an organization with demonstrated expertise in workers' rights. Monitors shall conduct regular, random and unannounced project site visits and follow-up visits to verify compliance with any initial monitoring visit report recommendations, all of which shall include:

      i. Anonymous worker and worker representative interviews;
      ii. Meetings with management;
      iii. A tour and observation of the workplace;
      iv. Collection and review of relevant documents;
      v. Preparation of a monitoring visit report, which shall include:
         a) In the case of an initial monitoring visit, findings and recommendations for remedial measures to be taken to remedy noncompliance and a reasonable time period for complying with said recommendations before said noncompliance is considered a breach of the present contract;
         b) In the case of follow-up monitoring visits, findings regarding compliance with recommendations for remedial measures.

   h. Contractor will not restrict its workers from developing mechanisms to express their grievances and protect their rights regarding working conditions and terms of employment. Contractor should not seek to influence or control

these mechanisms. Contractor will not discourage workers from electing worker representatives, forming or joining workers' organizations of their choosing, or from bargaining collectively, and will not discriminate or retaliate against workers who participate, or seek to participate, in such organizations and collective bargaining. Contractor will engage with such workers' representatives and workers' organizations, and provide them with information needed for meaningful negotiation in a timely manner. Workers' organizations are expected to fairly represent the workers in the workforce.

2) Contractor shall not engage in the following employment practices:

   a. contracting with source-country recruiting agencies that impose employment-related fees or that work with sub-agents or brokers who charge such fees at the level of the originating town or village;

   b. failing to pay any migrant worker employment-related fees incurred, including visa, passport, and medical examination fees and any government-imposed fees, such as taxes and insurance, or failing to reimburse workers for any such fees paid, including those paid to recruiting agencies or their affiliates, in Qatar or source countries;

   c. failing to pay migrant workers for any and all travel costs associated with travel from source countries to Qatar, including from home villages to capital cities prior to international travel, including failing to reimburse workers for any such travel costs incurred;

   d. withholding migrant worker wages, including the first month or two months of wages and including as "security" to prevent their flight;

   e. failing to report workplace deaths and injuries to Qatari authorities; and

   f requiring workers to labor during any hours during which climate conditions are extreme and susceptibility to heat-related ailments, such as dehydration and stroke, is high, regardless of whether labor during such hours is legally permissible.

3) Contractor shall provide prompt redress, and if necessary, compensation, to any worker who sustains material loss or harm as the result of any breach of the above provisions.

4) Any breach of the above provisions will result in the imposition of material financial penalties on Contractor. Repeated breaches will lead to the termination of the contract between the Supreme Committee and Contractor. Depending on the severity of the violations, the Supreme Committee may suspend Contractor from eligibility for future contracts from the Supreme Committee.

Endnoten

1. Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, Ü 87, Art. 2 (1948) Link: http://www.ilo.org/ilotex/english/convdisp1.htm

2. Ausschuss für Vereinigungsfreiheit, Digest of Decisions (2006 Digest) S. 209; s. auch 1996 Digest, S. 205; und 308. Bericht, Fall Nr. 1900, S. 182

3. 2006 Digest S. 219-220 (Beamte und Angestellte im öffentlichen Dienst haben "ohne jeglichen Unterschied" das Recht, Organisationen ihrer Wahl zu gründen und beizutreten, um ihre Interessen zu vertreten); Id. auf S. 899 (Seeleuten sollte das Recht auf Tarifverhandlungen nicht verweigert werden); Id. auf S. 255 (Alle Beschäftigten haben ungeachtet der Länge ihres Beschäftigungsverhältnisses Anspruch auf die Rechte gemäß Ü 87); Id. auf S. 267 ("Hausangestellte sind nicht ausgeschlossen von…" Ü 87); Id. auf S. 241, 243 (Land- und Plantagenarbeiter sollten Vereinigungsfreiheit genießen); Id. auf S. 210, 215 (Gesetze, die eine gewerkschaftliche Organisierung aufgrund der Nationalität oder ausländischen Staatsangehörigkeit verbieten, verstoßen gegen Ü 87)

4. 2006 Digest S. 283-287 (wonach sogar 30 Beschäftigte zu viel verlangt sein könnten, da bei der Analyse die Zahl der Kleinbetriebe in dem Land "berücksichtigt" werden müsse)

5. 2006 Digest auf S. 315-317, s. auch S. 324

6. 2006 Digest S. 319

7. A contractor is any local or foreign establishment that has contracted and subcontracted workers to perform labor on or related to a project site over which the Supreme Committee for Qatar 2022 has purview.

ITUC CSI IGB

Verantwortliche Herausgeberin:
Sharan Burrow, Generalsekretärin

IGB
5 Bd du Roi Albert II, Bte 1, 1210-Brüssel, Belgien
Tel : +32 2 224 0211 Fax : +32 2 201 5815
E-mail : press@ituc-csi.org
Internet: http://www.ituc-csi.org

www.rerunthevote.org