

1. EINLEITUNG

Ein Jahr vor dem Anpfiff der Fußballweltmeisterschaft 2022 in Katar geht Amnesty International der Frage nach, wie weit das Land seinen Versprechen nachgekommen ist, sein Arbeitssystem zu reformieren und die Rechte der Arbeitnehmer_innen zu schützen. Dieser Bericht bringt die im [Februar 2019](#) und [November 2020](#) veröffentlichten Amnesty-Analysen auf den neuesten Stand.

Der Countdown für die nächste Fußballweltmeisterschaft läuft, doch Katar hat sein Versprechen immer noch nicht eingelöst, das es bei der Unterzeichnung eines Abkommens mit der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) gegeben hatte und das darauf abzielte, den Missbrauch und die Ausbeutung seiner mehr als zwei Millionen Arbeitsmigrant_innen zu beenden. Wie dieser Bericht zeigt, wurden im Jahr 2021 die neuen verbesserten Rechte für Arbeitsmigrant_innen zunehmend wieder aufgeweicht. Gleichzeitig gelangte Katars schlechte Menschenrechtsbilanz immer mehr ans Licht der Öffentlichkeit und einige Stimmen forderten sogar einen Boykott des Turniers.

Seit Katar sich 2018 verpflichtet hatte, sein Arbeitssystem grundlegend zu überarbeiten, hat das Land wichtige Gesetzesreformen eingeführt. Die Fortschritte vor Ort stagnieren jedoch, und alte ausbeuterische Praktiken gewinnen wieder die Oberhand. Die bedenklichsten Elemente des *Kafala-Sponsorsystems*, das Arbeitsmigrant_innen an ihre Arbeitgeber_innen bindet, tauchen wieder auf und untergraben die Reformen. Die katarische Regierung hat Reformen nicht rigoros umgesetzt, ihre Durchsetzung nicht überwacht und die Verantwortlichen für Gesetzesverstöße nicht zur Rechenschaft gezogen. Dieses Versäumnisse stellen das Versprechen der wichtigsten Akteure in Frage, wonach die Fußballweltmeisterschaft für die Arbeitsmigrant_innen in Katar einen Wendepunkt für bessere Arbeitsbedingungen darstellen würde.¹ Mit jedem Tag, der verstreicht, sind die Arbeitnehmer_innen im ganzen Land weiterhin skrupellosen Arbeitgeber_innen ausgeliefert, die sie mit Lohndiebstahl, unsicheren Arbeitsbedingungen und manchmal unüberwindbaren Hindernissen beim Arbeitsplatzwechsel konfrontieren. Ausländischen Arbeitnehmer_innen ist es nach wie vor untersagt, sich gewerkschaftlich zu organisieren, um gemeinsam für ihre Rechte zu kämpfen; die Justiz ist für diesen Personenkreis kaum zugänglich und es gibt so gut wie keine Möglichkeiten, Rechtsmittel gegen diese Missstände einzulegen. Inmitten dieser Atmosphäre fahren die Arbeitgeber_innen mit „business as usual“ fort und werden nicht daran gehindert, ihre Beschäftigten ungestraft auszubeuten und deren Menschenrechte zu missachten.

In ihrer jüngsten Analyse warnt Amnesty International, dass Katar dringend Maßnahmen ergreifen muss, um den Reformprozess endlich abzuschließen und die Reformen vor Beginn der Fußballweltmeisterschaft im November 2022 ordnungsgemäß durchzusetzen. Wenn dies nicht geschieht, besteht die Gefahr, dass allein im nächsten Jahr Tausende Arbeitsmigrant_innen weiterhin von Menschenrechtsverstößen und Ausbeutung an ihren Arbeitsplätzen bedroht sein werden, ohne dass es eine Aussicht auf Abhilfe gibt. Für diejenigen Arbeitskräfte, die nach dem Ende des Turniers in Katar bleiben, könnte sich die Lage sogar noch weiter zuspitzen.

DIE PROBLEME

In ihren bisherigen Recherchen hat Amnesty International Schlüsselfaktoren identifiziert, die den Menschenrechtsverstößen gegenüber Arbeitsmigrant_innen zugrunde liegen:

- **Das Kafala-System**, das ausländische Beschäftigte eng an ihre Arbeitgeber_innen bindet, schränkt die Möglichkeiten der Arbeitsmigrant_innen ein, den Arbeitsplatz zu wechseln, und hindert viele daran, das Land ohne Erlaubnis ihres Arbeitgebers zu verlassen.
- **Verspätete und ausbleibende Lohnzahlungen** verschärfen zusätzlich die hohe Verschuldung der Arbeitnehmer_innen aufgrund von rechtswidrigen und gewissenlosen Arbeitsvermittlungs- und Einstellungspraktiken.
- **Hindernisse beim Zugang zur Justiz** für Arbeitsmigrant_innen, deren Rechte verletzt werden.
- **Straffreiheit für Arbeitgeber_innen, die für Verstöße verantwortlich sind.**
- **Unzureichender Schutz von Hausangestellten**, einschließlich mangelhafter Umsetzung des Gesetzes über Hauspersonal von 2017.

¹ Die FIFA und das Oberste Komitee versprochen, dass die Weltmeisterschaft „ein Vermächtnis von Weltklasse-Standards und -Praktiken für die Arbeitnehmer in Katar und auf internationaler Ebene“ hinterlassen werde. Siehe <https://digitalhub.fifa.com/m/5adbe651c67c78a3/original/o2zbd8acyiooxynüdwuk-pdf.pdf>

- **Verbot für Arbeitsmigrant_innen, Gewerkschaften zu gründen oder ihnen beizutreten.**
- **Nichteinhaltung der katarischen Gesetze** zum Schutz der Arbeitnehmerrechte.

KATARS VERPFLICHTUNGEN - DAS ILO-ABKOMMEN

Im Jahr 2014 reichten Arbeitnehmer_innengruppen bei der International Labor Organisation (ILO) eine Beschwerde gegen Katar ein, weil das Land das Übereinkommen Nr. 29 über Zwangsarbeit und das Übereinkommen Nr. 81 über die Arbeitsaufsicht nicht einhält.² Im Jahr 2017 unterzeichnete die Regierung von Katar angesichts weiterer umfangreicher Dokumentationen über die Ausbeutung von schlecht bezahlten Arbeitsmigrant_innen eine Vereinbarung mit der ILO und verpflichtete sich zu einem drei Jahre währenden, weitreichenden Reformprozess.

Im Rahmen dieser Partnerschaft hatten Katar und die ILO vereinbart, von 2018 bis 2020 zusammenzuarbeiten, um „die Gesetze und Praktiken [Katars] an die internationalen Arbeitsnormen und die grundlegenden Prinzipien und Arbeitsrechte anzupassen“.³

Die Reformziele wurden im Rahmen von fünf Hauptsäulen festgelegt:

- Verbesserung der Lohnzahlung
- Verbesserung der Arbeitsaufsicht und der Gesundheits- und Sicherheitssysteme
- Abschaffung des Kafala-Sponsorsystems und Verbesserung der Verfahren zur Einstellung von ausländischen Arbeitskräften
- verstärkte Prävention, besseren Schutz vor Zwangsarbeit und bessere Strafverfolgung bei Verstößen
- Förderung der Mitsprache der Arbeitnehmer_innen

Weitere Einzelheiten zu den Verpflichtungen, die im Rahmen einiger dieser Säulen eingegangen wurden, finden sich in den Kapiteln 2 bis 5 dieses Berichts.

WAS HAT KATAR BISHER UNTERNOMMEN?

Seit 2018 hat die katarische Regierung Gesetze und Initiativen eingeführt, die Arbeitsmigrant_innen zugutekommen sollten. Dazu gehören:

- **Gesetz über Hausangestellte** (2017), das unter anderem eine Begrenzung der täglichen Arbeitszeiten, vorgeschriebene tägliche Erholungspausen, einen freien Tag pro Woche und bezahlten Urlaub vorsieht
- **Ausschüsse für die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten** (Arbeitsausschüsse), um den Zugang der Arbeitnehmer_innen zur Justiz zu erleichtern
- **Ein Fonds** zur Unterstützung und Beschleunigung der Zahlung ausstehender Löhne
- **Neuer Mindestlohn für alle Arbeitnehmer_innen** ab März 2021
- **Abschaffung der Ausreisegenehmigung (Exit Visa) und der Unbedenklichkeitsbescheinigung (Non-Objection Certificate - NOC)**, was es Arbeitsmigrant_innen ermöglichen soll, den Arbeitsplatz ohne Erlaubnis des derzeitigen Arbeitgebers zu wechseln oder Katar zu verlassen, wann immer sie möchten
- **Ermöglichung der Bildung von paritätischen Ausschüssen zwischen Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen**
- **Ratifizierung von zwei wichtigen internationalen Menschenrechtsabkommen**, wobei Katar sich allerdings das Recht vorbehielt, einige der wichtigsten Verpflichtungen zu ignorieren, darunter das Recht der Beschäftigten, Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten. Stattdessen wurde beschlossen, lediglich Pilotprojekte für betriebliche Ausschüsse einzurichten.

Diese Reformen hätten das Potenzial gehabt, das Leben von Arbeitsmigrant_innen in Katar grundlegend zu verändern.

² Siehe Text der Beschwerde, Beschwerde wegen mutmaßlicher Nichteinhaltung des Übereinkommens über Zwangsarbeit, 1930 (Nr. 29), und des Übereinkommens über die Arbeitsaufsicht, 1947 (Nr. 81), durch Katar, eingereicht von Delegierten der 103. Tagung (2014) der Internationalen Arbeitskonferenz gemäß Artikel 26 der ILO-Verfassung, 16. März 2015, Anhang I, S. 3 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_348745.pdf

³ Programm für technische Zusammenarbeit zwischen der Regierung von Katar und der ILO (2018-20) S. 31, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_586479.pdf

Ihre unzureichende Umsetzung führte jedoch dazu, dass im Jahr 2021 viele ausbeuterische Praktiken erneut zu Tage getreten sind und den Reformprozess beträchtlich untergraben.

Jacob, ein Wachmann, erklärte Amnesty International, was diese Entwicklungen für Arbeitsmigranten wie ihn bedeuten:

„... der Wandel kam auf dem Papier, aber in der Praxis hat sich nichts geändert... Wenn man in das Unternehmen und unter die Arbeiter geht, [sieht man, dass] nur eine sehr kleine Veränderung stattgefunden hat. Es ist immer noch entsetzlich.“⁴

In Ermangelung einer wirksamen Durchsetzung der neuen Vorschriften haben viele Arbeitgeber_innen Schlupflöcher im System entdeckt, die eine Atmosphäre des „business as usual“ schaffen. Beklagenswerte alte Praktiken tauchen dabei wieder auf:

- **Einige Arbeitgeber_innen stellen sich noch immer gegen einen Arbeitsplatzwechsel oder verbieten ihren Angestellten einen solchen Wechsel.**
- **Die Erlaubnis des Arbeitgebers für einen Arbeitsplatzwechsel ist in der Praxis immer noch erforderlich**, was das ohnehin schon komplizierte System für Arbeitsmigrant_innen noch verwirrender macht.
- **Lohndiebstahl ist nach wie vor weit verbreitet.**
- **Das Verfahren zur gerichtlichen Geltendmachung von nicht gezahlten Löhnen ist** für viele Arbeitsmigrant_innen nach wie vor mühsam und bleibt häufig erfolglos;
- **Eine Kultur der Straffreiheit für Arbeitgeber_innen, die Verstöße begehen, floriert weiter.**
- **Todesfälle von Arbeitsmigrant_innen werden nach wie vor nur unzureichend untersucht**, sodass den Familien der Verstorbenen das Recht auf **Entschädigungszahlungen** vorenthalten wird.
- **Arbeitsmigrant_innen wird weiterhin das Recht vorenthalten, Gewerkschaften zu gründen oder ihnen beizutreten.**

Um ihre Verpflichtungen zu erfüllen, müssen die katarischen Behörden dringend folgende Probleme lösen:

- Die **wirksame Umsetzung und Durchsetzung der Reformen**, um sicherzustellen, dass alte ausbeuterische Praktiken abgeschafft und nicht durch neue ersetzt werden
- **Verstärkung der Kontrollmechanismen** zur raschen Aufdeckung und Unterbindung von Verstößen
- **Verbesserung der Möglichkeiten der Beschäftigten, Zugang zur Justiz und zu Rechtsmitteln zu erhalten, die sie bei Arbeitsstreitigkeiten einlegen können**
- **Arbeitgeber_innen, die Verstöße begehen, zur Rechenschaft ziehen** und
- **die Stimme der Arbeitsmigrant_innen stärken und ihr Recht auf die Gründung von Gewerkschaften respektieren.**

METHODIK

Dieses Briefing aktualisiert den Bericht *Reality Check 2020: Countdown zur Fußball/weltmeisterschaft 2022 - Rechte von Arbeitsmigrant_innen in Katar*, veröffentlicht im November 2020;⁵ es baute auf den vorherigen Bericht *Reality Check: The State of Migrant Workers' Rights with Four Years to go until the Qatar 2022 World Cup auf*, der im Februar 2019 veröffentlicht wurde.⁶ In beiden Berichten wurde die Verpflichtung Katars begrüßt, „seine Gesetze und Praktiken in Einklang mit den internationalen Arbeitsnormen zu bringen“, und die Bedeutung von Reformen zur Bekämpfung der weit verbreiteten Ausbeutung von Arbeiter_innen anerkannt. Die Berichte wiesen aber auch auf die halbherzige Durchsetzung

⁴ Ferninterview, 4. Mai 2021.

⁵ Amnesty International, *Reality Check 2020: Countdown zur Fußballweltmeisterschaft 2022 - Rechte von Arbeitsmigrant_innen in Katar* (Index MDE 22/3297/2020), 18. November 2020, <https://www.amnesty.org/en/documents/mde22/3297/2020/en/>

⁶ Amnesty International, *Reality Check: Der Stand der Rechte von Arbeitsmigrant_innen vier Jahre vor der Fußballweltmeisterschaft 2022 in Katar* (Index MDE 22/9758/2019), 5. Februar 2019, <https://www.amnesty.org/en/documents/mde22/9758/2019/en/>

der Vorschriften hin, wodurch Arbeitsmigrant_innen nach wie vor schweren Verstößen ausgesetzt sind.⁷

Dieser Bericht stützt sich auf die umfangreichen Rechercharbeiten, die Amnesty International in den vergangenen zehn Jahren zu den Rechten von Arbeitsmigrant_innen in Katar durchgeführt hat, sowie auf neue Untersuchungen aus dem Jahr 2021. Zwischen April und Oktober 2021 befragten die Amnesty-Mitarbeiter_innen 45 derzeitige und ehemalige Arbeitnehmer_innen entweder über digitale Medien oder persönlich zu ihren Erfahrungen aus ihrem Leben und Arbeiten in Katar. Dieser Bericht stützt sich auch auf die Arbeit anderer Organisationen und Journalist_innen, die über die Rechte von Arbeitsmigrant_innen in Katar berichten, sowie auf Gespräche mit Vertreter_innen von Entsendeländern, der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), Sprecher_innen von Arbeitsmigrant_innen und Vertreter_innen von Organisationen, die sich für die Rechte von Arbeitsmigrant_innen einsetzen, sowie auf Korrespondenz und Treffen mit katarischen Regierungsvertreter_innen. Delegierte von Amnesty International besuchten Katar im Oktober 2021, um weitere Feldforschung zu betreiben und Behördenvertreter_innen und andere Akteur_innen zu treffen.

Amnesty International analysierte zudem nationale und internationale Gesetze und Normen mit Bezug auf die Rechte von Arbeitsmigrant_innen, sowie Jahresberichte der ILO über die Fortschritte Katars bei der Erfüllung der Verpflichtungen, die das Land unter dem gemeinsamen Abkommen über technische Zusammenarbeit mit der ILO eingegangen ist.⁸

In diesem Bericht wurden für alle Arbeitnehmer_innen deren Fälle erwähnt werden, Pseudonyme verwendet, um sie vor möglichen Repressalien zu schützen.

6. WAS SOLLTE KATAR JETZT TUN?

Mehr als ein Jahr ist vergangen, seit Katar wichtige Gesetzesreformen eingeführt hat, ein Hoffnungsschimmer für diejenigen Arbeitsmigrant_innen, die unter ausbeuterischen Bedingungen arbeiten müssen. Das Versagen der Behörden bei der wirksamen Umsetzung dieser Reformen, insbesondere bei der Überwachung und Durchsetzung, sowie Schlupflöcher im System deuten jedoch darauf hin, dass sich in der Realität für viele Arbeitsmigrant_innen wenig geändert hat. Arbeitgeber_innen, die ihre Angestellten ausbeuten, versuchen weiterhin, den Reformprozess mit einer „Business-as-usual“-Mentalität zu untergraben, indem sie wichtige Bestandteile des Kafala-Systems auf Kosten der Arbeitnehmerrechte wiederbeleben. Trotz der Gesetzesänderungen kehren alte Praktiken zurück, sodass viele Arbeitsmigrant_innen ihren ausbeuterischen Arbeitgeber_innen ausgeliefert bleiben und in Arbeitsverhältnissen gefangen sind, in denen sie nicht mehr bleiben wollen.

Trotz der Warnungen von Amnesty International und anderen Organisationen, wonach ernsthafte Maßnahmen gegen ausbeuterische Arbeitgeber_innen ergriffen werden müssen, zieht die Regierung von Katar die Verantwortlichen auch weiterhin nicht zur Rechenschaft. Im Gegenteil, diese Arbeitgeber_innen fühlen sich durch die Untätigkeit der Regierung in ihren Handlungen noch bestärkt.

Ein Jahr vor dem Anpfiff der Fußballweltmeisterschaft 2022 muss die Regierung von Katar drastische Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmerrechte ergreifen. Die Verabschiedung von Gesetzen ohne ordnungsgemäße Um- und Durchsetzungsmechanismen wird nicht dazu führen, dass die Weltmeisterschaft positive Veränderungen für Katars Arbeitsmigrant_innen bewirken wird. Die Behandlung von Arbeitsmigrant_innen in Katar steht seit 2010 im Rampenlicht, doch es vergingen sieben Jahre, bis die Regierung die Probleme erkannte und sich 2017 zu einer Reform des Arbeitssystems verpflichtete. Doch die Dringlichkeit, die für einen angemessenen Schutz der Rechte von Arbeitsmigrant_innen erforderlich ist, scheint immer noch nicht gegeben zu sein, und ein offensichtliches Gefühl der Selbstgefälligkeit lässt Skepsis aufkommen, ob sich das Land wirklich ernsthaft für den Schutz der Arbeitnehmerrechte einsetzt und das Wohlergehen der Arbeitnehmer_innen in den Mittelpunkt dieser Weltmeisterschaft stellt.

Wenn das Land seine Kritiker_innen eines Besseren belehren will, muss es eine Strategie zur vollständigen und wirksamen Umsetzung von Gesetzen und Vorschriften und zur Bestrafung von Verstößen entwickeln. Den Arbeitgeber_innen muss klar sein, dass sie für ihr Handeln zur Verantwortung gezogen werden. Nur so kann die Regierung ein deutliches Zeichen setzen und vermitteln, dass die Reformen ernst gemeint sind und dass die Verletzung der Rechte von Arbeitnehmer_innen

⁷ Programm für technische Zusammenarbeit zwischen der Regierung von Katar und der ILO (2018-20), S. 31, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_586479.pdf

⁸ Ebd.

und damit zusammenhängende Straftaten nicht länger toleriert werden.

Zu diesem Zweck fordert Amnesty International **Katar mit Unterstützung der ILO auf**, folgendes in die Wege zu leiten:

Gewährleistung eines angemessenen Rechtsschutzes

- Vollständige und wirksame **Umsetzung und Durchsetzung aller** bisher eingeführten **Rechtsreformen**, insbesondere der Abschaffung des Non-Objection-Certificate (NOC).
 - Sicherstellen, dass Arbeitsmigrant_innen den Arbeitsplatz frei wechseln können, ohne dass sie eine Genehmigung ihres derzeitigen Arbeitgebers vorlegen müssen.
 - Erlass einer klaren und eindeutigen Richtlinie, in der sowohl Arbeitgeber_innen als auch Arbeitsmigrant_innen darauf hingewiesen werden, dass für den Arbeitsplatzwechsel kein NOC oder andere Form der Genehmigung erforderlich ist und dass diese zu keinem Zeitpunkt verlangt werden darf.
 - Allen Anträgen von Arbeitnehmer_innen auf einen Arbeitsplatzwechsel ist stattzugeben, es sei denn, sie erfüllen nicht die entsprechenden gesetzlichen Anforderungen. Es muss sichergestellt werden, dass in der Praxis das Fehlen einer Zustimmung für einen Arbeitsplatzwechsel die Möglichkeit der Arbeitnehmer_innen, den Arbeitsplatz zu wechseln, weder behindert noch verzögert. Bemühungen der Arbeitgeber_innen, solche Stellenwechsel willkürlich zu blockieren, dürfen nicht zugelassen werden.
 - Bestrafung und Erstellung einer schwarzen Liste für alle Arbeitgeber_innen, die unrechtmäßige Gebühren für die Freistellung von Arbeitnehmer_innen verlangen.
 - Die Mitteilung des Ministeriums für Entwicklung, Arbeit und Soziales (MADLSA) mit sofortiger Wirkung umsetzen, damit sichergestellt wird, dass:
 - die Arbeitgeber_innen erst dann über den Antrag auf einen Arbeitsplatzwechsel informiert werden, wenn bereits eine Entscheidung getroffen wurde, und;
 - Arbeitgeber_innen nach einem Antrag auf Arbeitsplatzwechsel den Personalausweis des Arbeitnehmers nicht mehr für ungültig erklären oder gegen ihn oder sie ein Verfahren wegen „unerlaubtem Verlassen des Arbeitsplatzes“ einleiten können.
- **Entkriminalisierung des Vorwurfs des „unerlaubten Verlassens des Arbeitsplatzes“** und Bestrafung von Arbeitgeber_innen, die solche Strafanzeigen als Vergeltungsmaßnahme erstatten, wenn sie beispielsweise über die Absicht von Arbeitnehmer_innen, den Arbeitsplatz zu wechseln, informiert werden.
 - Zusammenarbeit mit dem Innenministerium, um sicherzustellen, dass Strafanzeigen wegen „unerlaubtem Verlassen des Arbeitsplatzes“, die als Reaktion auf den Antrag von Arbeitnehmer_innen auf einen Stellenwechsel erstattet wurden, unverzüglich fallengelassen werden.
- **Verbot der willkürlichen Annullierung von Aufenthaltsgenehmigungen von Arbeitsmigrant_innen durch ihre Arbeitgeber_innen**; Gewährleistung einer ordnungsgemäßen Prüfung aller derartigen von Arbeitgeber_innen gestellten Anträge.
- Weitere **Verringerung der Abhängigkeit der Arbeitsmigrant_innen**, indem es ihnen ermöglicht wird, ihre Aufenthaltsgenehmigungen selbst zu verlängern.
- **Überwachung der übermäßigen Verwendung von Wettbewerbsverbotsklauseln** und Bestrafung von Arbeitgeber_innen, die diese Praxis rechtswidrig anwenden.
- **Weitere Durchsetzung des Verbots der Einziehung von Reisepässen** und Bestrafung von Arbeitgeber_innen, die eine solche Praxis anwenden.

Schutz der Löhne

- **Sicherstellung der Zahlung angemessener Löhne und Bekämpfung der Verschuldung der Arbeitnehmer_innen.** Dies sollte geschehen durch:
 - wirksame Umsetzung des Lohnschutzsystems und Ausweitung auf Hausangestellte;
 - Stärkung der Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer_innen vor ausbeuterischen Einstellungspraktiken; und
 - eine dringende Überprüfung und Anhebung des derzeitigen Mindestlohns für Arbeitsmigrant_innen, um

sicherzustellen, dass er den Lebenshaltungskosten entspricht, sowie eine Überprüfung in regelmäßigen Abständen.

- **Verbesserung des Zugangs von Arbeitsmigrant_innen zur Justiz** und Beschleunigung der Verfahren durch Erhöhung der Zahl der Arbeitsausschüsse und Annahme von Sammelklagen; Gewährleistung der zügigen Vollstreckung von Entscheidungen, damit die Arbeitnehmer_innen angemessene und rechtzeitige Abhilfe erhalten;
- **Angemessene Mittelausstattung und systematische Umsetzung des Unterstützungs- und Versicherungsfonds für Arbeitnehmer_innen** unter Berücksichtigung der Auswirkungen von Covid-19 und Zugang zu diesem Fonds für alle Arbeitnehmer_innen, deren Arbeitgeber_innen ihnen den Lohn schulden.

Beendigung der Straffreiheit

- **Durchsetzung der Arbeitsgesetze und -reformen stärken**, u. a. durch Gewährleistung regelmäßiger und strenger Arbeitsinspektionen in allen Sektoren, auch im Arbeitsumfeld von Hausangestellten.
- **Gründliche Ermittlungen gegen ausbeuterische Arbeitgeber_innen und Sicherstellung der Rechenschaftspflicht**, unter anderem durch:
 - ordnungsgemäße Weiterverfolgung von Meldungen über Menschenrechtsverstöße und Ausbeutung, um sicherzustellen, dass diese schnell und gründlich untersucht und gegebenenfalls strafrechtlich verfolgt werden; und
 - Bestrafung und Führung einer öffentlichen schwarzen Liste mit Arbeitgeber_innen und Sponsoren, die sich nicht an die katarischen Gesetze und Vorschriften halten, um potenziellen Menschenrechtsverstößen wirksam einen Riegel vorzuschieben.

Schutz der Hausangestellten

- **Stärkung des Schutzes von Hausangestellten**, unter anderem durch:
 - Einbeziehung von Hausangestellten in das Arbeitsgesetz und das Lohnschutzsystem und in der Zwischenzeit vollständige und wirksame Umsetzung und Durchsetzung des Gesetzes über Hausangestellte;
 - Stärkung der Kontroll- und Durchsetzungsmechanismen;
 - Schutz der Betroffenen durch die vollständige Inbetriebnahme der Notunterkünfte und eine Erhöhung der Kapazitäten, auch durch die Schaffung zusätzlicher Einrichtungen;
 - Sicherstellung der Rechenschaftspflicht von Arbeitgeber_innen, die Verstöße begehen, gegebenenfalls auch durch strafrechtliche Verfolgung; und
 - Führung eines Registers über vorbestrafte Arbeitgeber_innen, um zu verhindern, dass diese oder Angehörige ihres Haushalts neue Hausangestellte einstellen.

Arbeitsschutz

- **Stärkung des Ministerialbeschlusses von 2021 über Hitzestress**, um sicherzustellen, dass Arbeitgeber_innen verpflichtet sind, Arbeitnehmer_innen, die im Freien arbeiten, Pausen von angemessener Dauer in gekühlten, schattigen Bereichen zu gewähren, wenn ein berufsbedingtes Hitzestressrisiko besteht; die vorgeschriebenen Pausenzeiten sollten die umweltbedingten Hitzestressrisiken sowie die anstrengende Art der ausgeführten Arbeit berücksichtigen.
- Einrichtung eines spezialisierten Teams von Inspektor_innen und Gerichtsmediziner_innen mit Fachkenntnissen in der Untersuchung und Bescheinigung von Todesfällen, um **sicherzustellen, dass alle Todesfälle von Staatsangehörigen und Nicht-Staatsangehörigen in Katar** im Einklang mit international bewährten Verfahren **untersucht und bescheinigt werden**.
- **Entschädigung der Familien von Arbeitnehmer_innen, die bei ihrer Arbeit über einen längeren Zeitraum hinweg hohen Temperaturen ausgesetzt waren und gestorben sind**, sofern keine andere Todesursache festgestellt werden

kann. Aufnahme eines Passus „durch extreme Temperaturen verursachte Krankheiten“ in die Liste der Berufskrankheiten in Katar.

- **Durchführung einer unabhängigen, gründlichen und transparenten Untersuchung** der Todesursachen von Arbeitsmigrant_innen in der Vergangenheit, und Einrichtung eines Mechanismus zur angemessenen Entschädigung der Familien aller verstorbenen Arbeitsmigrant_innen, deren Arbeitsbedingungen zu ihrem Tod beigetragen haben könnten.

Zulassung von Gewerkschaften für Arbeitsmigrant_innen

- **Respektierung des Rechts von Arbeitsmigrant_innen, Gewerkschaften zu gründen und beizutreten**, die im Namen ihrer Mitglieder Tarifverhandlungen führen können, und Rücknahme der entsprechenden Vorbehalte in internationalen Abkommen durch die katarische Regierung.

Amnesty International fordert die **FIFA** dazu auf:

- **eine menschenrechtliche Sorgfaltsprüfung vorzunehmen und ihre Sorgfaltsprüfungspolitik und –praxis zu veröffentlichen**, im Einklang mit internationalen Standards. Dazu gehört die Durchführung eigener unabhängiger und regelmäßiger Untersuchungen der Arbeitsbedingungen von Arbeitsmigrant_innen an allen WM-Standorten. Dies gilt auch für den Abschluss neuer Verträge mit Dienstleistern wie Hotels oder Cateringunternehmen. Die Ergebnisse und die daraus resultierenden Maßnahmen sollten veröffentlicht werden.
- in Zusammenarbeit mit den katarischen Behörden, internationalen Agenturen und der Zivilgesellschaft **Maßnahmen zu ergreifen, um die Schäden zu beheben, welche die Beschäftigten auf allen mit der Fußballweltmeisterschaft in Verbindung stehenden Baustellen und Projekten erlitten haben, und die ergriffenen Maßnahmen öffentlich bekannt zu machen.**
- weiterhin öffentlich und privat ihren Einfluss geltend zu machen und Katar zur vollständigen Umsetzung und Durchsetzung seiner Arbeitsreformen zu drängen, auch durch die Umsetzung der Empfehlungen in diesem Bericht.
- **Dringend über die Maßnahmen zu berichten, die während der Jahre 2020/2021 ergriffen wurden, um den Verpflichtungen** gegenüber den WM-Servicekräften und anderen Arbeitnehmer_innen im Zusammenhang mit der Fußballweltmeisterschaft **nachzukommen**. Die bereitgestellten Informationen sollten ausreichend detailliert sein, um ein umfangreiches Verständnis der konkreten Maßnahmen zu ermöglichen, die ergriffen wurden oder geplant sind, um den Schutz der Rechte dieser Arbeitsmigrant_innen zu gewährleisten.
 - **Erhöhung der Häufigkeit der Berichterstattung** (derzeit jährlich) ab sofort bis zum Abschlussbericht nach dem Turnier.

Amnesty International fordert außerdem **alle an der FIFA Fußball-Weltmeisterschaft 2022 in Katar beteiligten Unternehmen** auf:

- **sich öffentlich zur Achtung der Menschenrechte zu verpflichten** und angemessene Systeme zu schaffen, die es ihnen ermöglichen, **Menschenrechtsverletzungen** im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit **zu erkennen, zu verhindern, abzumildern und – wo immer erforderlich – Wiedergutmachung zu leisten**;
- **ihre betrieblichen Praktiken und Strategien zu überprüfen**, um sicherzustellen, dass das Unternehmen keine Handlungen begeht bzw. materiell unterstützt, die Menschenrechtsverletzungen Vorschub leisten;
- **die katarischen und internationalen Arbeitsstandards vollständig einzuhalten**, u. a. in Bezug auf die Einhaltung der den Arbeitnehmer_innen vertraglich zugesicherten Bedingungen wie z. B. die maximale Arbeitszeit, pünktliche Bezahlung, die Bezahlung von Überstunden, die Bereitstellung angemessener Unterkünfte, Arbeitsschutz sowie Schutz vor Zwangsarbeit.
- Die **Fußballverbände** sollten zusätzlich zu den oben genannten Punkten folgendes in die Wege leiten:
 - **Aktive und öffentliche Aufforderung an die FIFA, Maßnahmen zu ergreifen**, um sicherzustellen, dass die Rechte von Arbeitsmigrant_innen im Vorfeld und während der Weltmeisterschaft 2022 geachtet werden, u. a. durch Aufforderung an die **FIFA und das Oberste Komitee für Organisation und Nachhaltigkeit**, die wirksame Umsetzung der Arbeiterwohlfahrt-Standards in Bezug auf die „Servicekräfte“, d. h. die Arbeitnehmer_innen, die sie bedienen werden, zu gewährleisten und regelmäßige Aktualisierungen zu verlangen.
 - **Treffen mit der FIFA und dem Obersten Komitee, um ihre diesbezüglichen Sorgfaltpflichten zu erörtern**

sowie **Antworten und Beweise einzufordern**. Diese Gespräche und Treffen sollten öffentlich gemacht und die Einzelheiten der geforderten Maßnahmen sowie die Antworten auf diese Forderungen offengelegt werden.

- **Sicherstellen, dass die betreffenden Dienstleister die Rechte der von ihnen beschäftigten Arbeitsmigrant_innen achten;**
- **Eigene Überprüfungen von Dienstleistern durchführen**, um sicherzustellen, dass sie die Arbeiterwohlfahrt-Standards einhalten und effektiv umsetzen; und schließlich:
- Werden diese Dienstleistungen direkt in Auftrag gegeben, sollten **Vertragsklauseln eingefügt und andere Garantien verlangt werden**, um den Schutz der Arbeitnehmerrechte zu gewährleisten; ist dies nicht der Fall, müssen **von der vertragsschließenden Stelle Garantien darüber eingeholt werden**, dass die entsprechenden Sorgfaltspflicht-Prüfungen durchgeführt wurden, und entsprechende Nachweise verlangt werden.