



Unternehmerische Verantwortungslosigkeit

Weltweite Arbeitspraktiken von
Deutsche Post DHL aufgedeckt

respect@DHL

Dieser Bericht wurde von der Internationalen Transportarbeiter-Föderation und UNI Global Union mit Unterstützung des Internationalen Gewerkschaftsbundes erstellt.

Die ITF vertritt weltweit über 4,5 Millionen Transportbeschäftigte in 690 Gewerkschaften und 153 Ländern.

www.itfglobal.org

UNI Global Union vertritt 20 Millionen Dienstleistungsbeschäftigte, darunter im Post- und Logistiksektor, in aller Welt. Über ihre 900 Mitgliedsorganisationen vertritt UNI Beschäftigte in 150 Ländern und in jeder Region der Welt

www.uniglobalunion.org

Der Internationale Gewerkschaftsbund ist der weltgrößte und wichtigste globale Gewerkschaftsverband und vertritt 175 Millionen Beschäftigte in 308 nationalen Mitgliedsorganisationen in 153 Ländern und Gebieten.

<http://www.ituc-csi.org/>





Unternehmerische Verantwortungslosigkeit

**Weltweite Arbeitspraktiken von
Deutsche Post DHL aufgedeckt**

Mai 2012

Inhalt

INHALT.....	5
KURZFASSUNG.....	7
EINFÜHRUNG.....	9
I. VERWEIGERUNG VON ARBEITNEHMERRECHTEN UND VEREINIGUNGSFREIHEIT	11
II. ZUNEHMENDER EINSATZ VON LEIHARBEITSKRÄFTEN.....	16
III. DP-DHL UND LÜGENDETEKTOREN	21
IV. PROBLEME UND LÖSUNGEN	25
MANGEL AN ÜBERWACHUNGSSYSTEMEN	27
REFERENZEN.	28

Kurzfassung

Der deutsche Post- und Logistikkonzern DHL (DP-DHL) ist eines der erfolgreichsten Unternehmen der Welt. Mit 470'000 Beschäftigten in über 22 Ländern und Gebieten gehört er zu den weltgrößten Arbeitgebern. Angesichts seiner enormen Reichweite haben die andauernde Missachtung der internationalen Arbeitsnormen durch DP-DHL und dessen Widerstand gegen die Vereinigungsfreiheit in vielen Ländern drastische Auswirkungen für die Beschäftigten weltweit.

In den öffentlichen Äußerungen und der offiziellen Politik der Unternehmensverantwortung unterstützt DP-DHL Gleichberechtigung, angemessene Entgelte und Leistungen und das uneingeschränkte Recht der Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit. Untersuchungen durch die Gewerkschaftsorganisationen UNI Global Union (UNI) und Internationale Transportarbeiter-Föderation (ITF) zeigen jedoch, dass DP-DHL in den meisten europäischen Ländern ihrer sozialen Unternehmensverantwortung zwar nachkommt, in den Americas, in Afrika, im Nahen Osten und in Asien jedoch eine Politik betreibt, die diese Grundsätze ignoriert oder in Frage stellt.

Alle Anzeichen deuten ganz offensichtlich darauf hin, dass DHL außerhalb Europas systematisch darauf abzielt, Vereinigungsfreiheit, Tarifverhandlungen und die Präsenz einer Gewerkschaft innerhalb ihrer Arbeitnehmerschaft zu begrenzen. DHL erreicht dies, indem sie durch Einschüchterung und Schikanie sowie vermehrten Einsatz von Leiharbeitskräften für die Ausführung ihrer Kernarbeit ein Klima der Angst am Arbeitsplatz schafft. In einigen Fällen hat sich das Unternehmen wenn die Beschäftigten Schritte für eine Gewerkschaftsbildung unternahmen, mit verschiedenen Mitteln, darunter langwierigen Gerichtsverfahren, gegen eine Anerkennung der Gewerkschaft gewehrt.

Infolge dieses konsequenten Vorgehens gibt es in großen Teilen ihrer nichteuropäischen Arbeitnehmerschaft nur sehr wenige Gewerkschaften, die das Recht auf Tarifverhandlungen haben, mit Ausnah-

me der Länder, in denen Gewerkschaften die Norm sind, wie beispielsweise in Südafrika, Argentinien, Brasilien und Kanada. In Asien, Afrika und Mittel- und Südamerika gibt es nur sehr wenige Gewerkschaften, die anerkannt werden oder Tarifabkommen mit dem Unternehmen abgeschlossen haben.

Wenn keine Gewerkschaft vorhanden ist, die die Interessen der Beschäftigten vertritt und schützt, haben sich Praktiken entwickelt, die so stellt man nun bei ihrer Beleuchtung fest - inakzeptabel und mitunter illegal sind. Die DP-DHL-Beschäftigten in Lateinamerika und Afrika beispielsweise sind durch den Einsatz von Lügendetektoren Verletzungen ihrer Privatsphäre und Zwang ausgesetzt.

Die Strategie zur Vermeidung von Gewerkschaften besteht bei DHL darin, vornehmlich Leiharbeitskräfte zu engagieren.

Die von UNI und ITF befragten DHL-Beschäftigten berichten, dass sie häufig neben Leiharbeitskräften arbeiten, die unter prekären Bedingungen und mitunter illegal die gleichen Aufgaben gegen geringeres Entgelt ausführen. Die Leiharbeitskräfte haben häufig weder Arbeitsplatzsicherheit noch angemessene Löhne und Leistungen und Arbeitsschutz. DP-DHL verlässt sich zunehmend auf Leiharbeitskräfte, auch wenn das innerstaatliche Recht den Einsatz

Deutsche Post DHL in Zahlen

- Einnahmen 2011: 53 Mrd. EUR
- Betriebsgewinn 2011: 2,4 Mrd. EUR
- 470'000 Beschäftigte weltweit
- Tätigkeit in 220 Ländern und Gebieten
- Größter Aktionär: die deutsche Regierung über die KfW Bank

DHL – globaler Marktführer im Logistiksektor

- beschäftigt 275'000 Arbeitskräfte
- 66% in Europa
- 34% außerhalb Europas

dieser Beschäftigten zur Ausführung von Kernfunktionen untersagt. Dadurch kann sie nicht nur die Arbeitskosten senken und die gewerkschaftliche Erfassung verhindern, sondern sich auch für Arbeitsbedingungen und Arbeitsschutz nicht zuständig erklären.

DP-DHL muss entscheidende Schritte unternehmen, um diese Praktiken zu korrigieren und sicherzustellen, dass in allen Ländern die gleichen Normen bezüglich Fairness und Arbeitnehmerrechte für alle Beschäftigten eingehalten werden. Der allgemeine Widerwille oder die Unfähigkeit von Deutsche Post DHL, ihren eigenen Verhaltenskodex umzusetzen und zu überwachen, zeigt klar, dass weltweit ein neues Konzept für Arbeitsbeziehungen notwendig ist. Selbst wenn DP-DHL mit den besten Absichten handeln würde, fehlt es dem Unternehmen an den Instrumenten für eine wirksame Überwachung und Problembeseitigung. Während das Unternehmen in Europa in der Regel kooperative Arbeitsbeziehungen pflegt und hier über die Gewerkschaften und den Europäischen Betriebsrat wirksame Mechanismen für den Umgang mit Problemen im Zusammenhang mit den Arbeitsbeziehungen zu Verfügung stehen, ist der Großteil der globalen Arbeitnehmerschaft von DP-DHL in einem von Einschüchterungen geprägten Umfeld tätig und verfügt über keine bilateralen Abhilfemittel. Ein globales Rahmenabkommen mit ITF und UNI könnte ein wichtiger Schritt zur Lösung dieser Probleme sein.

Einführung

Entsprechend unserem Leitbild „Respekt und Resultate“ richten wir all unser Handeln auf gute wirtschaftliche Ergebnisse und einen respektvollen Umgang mit Mitarbeitern und Kunden, Investoren, der Öffentlichkeit, Politik und Gewerkschaften aus. Als „ethischer Kompass“ dient unser Verhaltenskodex, der verbindliche Leitlinien für unsere Beschäftigten weltweit festschreibt.¹

DP-DHL, „Verantwortung leben:
Bericht zur Unternehmensverantwortung 2010“

DP-DHL brüstet sich in Deutschland, wo der Konzern seinen Sitz hat, er arbeite mit ihren gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten zusammen und respektiere sie.² Es liegen jedoch immer mehr Beweise dafür vor, dass sich das Unternehmen der gewerkschaftlichen Erfassung aggressiv widersetzt und die Arbeitnehmerrechte in Ländern außerhalb Westeuropas systematisch verletzt.

UNI Global Union (UNI) und die Internationale Transportarbeiter-Föderation (ITF) prüften die Unternehmensunterlagen und Untersuchungsberichte und führten ausführliche Gespräche mit derzeitigen und ehemaligen Beschäftigten von DP-DHL aus zahlreichen Ländern, um die Wahrheit über die Arbeitsbedingungen und die Managementpraktiken des Unternehmens aufzudecken. Aus den Untersuchungen geht eine beunruhigende Bilanz der Missachtung der Rechte ihrer Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit durch Einschüchterung und sonstige Aktionen hervor. Zudem ist klar, dass sich das Unternehmen weitgehend auf Vertragsunternehmer und Arbeitsvermittler verlässt, die Leiharbeitskräfte für all seine Standorte bereitstellen, um die Arbeitskosten zu senken, Druck auf seine fest angestellten Beschäftigten auszuüben und die Verantwortung für Verstöße gegen den Arbeitsschutz zu umgehen. Nicht zuletzt liegen besorgniserregende Beweise für

Diskriminierung und Verletzungen des Arbeitsschutzes vor.

Die von DP-DHL begangenen Verletzungen erstrecken sich über ein breites Spektrum, beispielsweise:

- In zahlreichen Ländern äußerten Beschäftigte Angst vor Vergeltungsmaßnahmen, wenn sie versuchen, eine Gewerkschaft zu bilden. In Kolumbien erzählte ein Beschäftigter einem Befrager, dass „niemand das Wort ‚Gewerkschaft‘ erwähnen darf, weil die Arbeitgeber ihn aus dem Unternehmen werfen“.
- In zahlreichen Ländern, darunter Malaysia, Indonesien und Indien, verdienten Vertragsarbeitskräfte erheblich weniger als reguläre Beschäftigte, obwohl sie genau die gleiche Arbeit ausführten. In den USA setzte das Unternehmen ausländische Studierende ein, die über eine Stellenvermittlungsagentur eingestellt wurden, um in einem Betrieb zu arbeiten, den das Unternehmen für die Hershey Company betreibt. Die US-Regierung verhängte eine Geldstrafe gegen Exel/DHL wegen Verletzungen des Arbeitsschutzes und ist im Begriff, illegale Lohnzahlungen zu untersuchen.
- In Kolumbien, Costa Rica und Südafrika zwang das Unternehmen Beschäftigte, sich Lügendetektortests zu unterziehen, obwohl das Unternehmen zunächst erklärt hatte, dass es den Einsatz dieser Tests nicht dulde.
- In Indien wurden die Beschäftigten schikaniert, weil sie gegen die vom Unternehmen auferlegten Bedingungen protestierten und eine Gewerkschaft unterstützten.
- In den USA wird das Unternehmen beschuldigt, afroamerikanische und hispanische Beschäftigte systematisch diskriminiert zu haben. Es wurde wegen vorsätzlicher Verletzungen

der Arbeitsschutzgesetze mit einer Geldstrafe von über 280'000 USD belegt.

Dieser Bericht wird die Verletzungen der internationalen Arbeitsnormen und der Arbeitnehmerrechte durch DP-DHL in vollem Umfang und in allen Einzelheiten darlegen. Diese Verletzungen stehen in direktem Widerspruch zur eigenen Politik der Unternehmensverantwortung von DP-DHL sowie zu ihrer Verpflichtung zu den Grundsätzen des Globalen Paktes der Vereinten Nationen, den es im Jahre 2006 unterzeichnet hatte.³ Das Unternehmen führte im Jahre 2006 faktisch einen Verhaltenskodex ein, von dem es behauptet, dass er auch auf internationalen Normen beruhe, die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und den Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) festgelegt sind. Das Unternehmen erklärt, dieser Verhaltenskodex werde in all seinen Regionen und Sparten angewandt.⁴

Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte schützt das Recht eines Einzelnen „auf gerechte und befriedigende Entlohnung“, „auf gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen“ und „Gewerkschaften zu bilden und solchen beizutreten“.⁵ Der Globale Pakt der Vereinten Nationen fordert die Arbeitgeber dazu auf, das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen zu achten. Zwei Kernübereinkommen der IAO zementieren den Schutz der Kollektivverhandlungen und des Vereinigungsrechts.

Die nachstehend dargelegten Beweise werden aufzeigen, dass DP-DHL es konsequent unterlassen hat, diese Grundsätze und ihren eigenen Verhaltenskodex in ihrer Geschäftstätigkeit weltweit einzuhalten. Der Bericht wird die erklärte Verpflichtung von DP-DHL zu den Arbeitnehmerrechten mit der tatsächlichen Behandlung der Beschäftigten durch das Unternehmen vergleichen.

UNI und ITF vertreten die Ansicht, dass die örtlichen Managements in aller Welt ohne einen klaren Mechanismus zur Überwachung und Durchsetzung der Verpflichtungen des Unternehmens die Arbeitnehmerrechte und internationalen Arbeitsnormen weiterhin verletzen werden.

Verweigerung von Arbeitnehmerrechten und Vereinigungsfreiheit

„Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen wahren.“

Globaler Pakt der Vereinten Nationen, Grundsatz 3

Aus den Untersuchungen von UNI und ITF ging hervor, dass in zahlreichen Ländern die Grundrechte der Beschäftigten, Gewerkschaften zu bilden und Kollektivverhandlungen zu führen, routinemäßig und systematisch ignoriert werden. Beschäftigte aus so unterschiedlichen Ländern wie Indonesien, Malawi, Bahrain, Guatemala, Kolumbien, Südafrika, Vietnam, USA, Türkei, Hongkong und Indien erzählten von konsequenter und systematischer Behinderung ihrer Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen. Das Ergebnis dieser Behinderung und Einschüchterung ist, dass außerhalb Europas nur sehr wenige DHL-Beschäftigte gewerkschaftlich vertreten sind oder von einem Tarifabkommen geschützt werden. In praktisch allen Ländern, in denen Mitgliedsorganisationen von UNI und ITF versuchten, Beschäftigte gewerkschaftlich zu organisieren, herrscht große Angst, und in vielen Fällen wollten die Beschäftigten nicht einmal gesehen werden, wenn sie mit den Organisatoren sprachen.

Diese Beispiele sind keine isolierten Zwischenfälle. Sie sind typisch für das Verhalten von DHL, über das UNI und ITF immer wieder berichtet haben. Es hat den Anschein, dass DHL eine bewusste Strategie verfolgt, die gewerkschaftliche Erfassung auf Europa und diejenigen wenigen anderen Länder zu begrenzen, in denen die Gewerkschaften die Norm sind, wie Südafrika oder Brasilien. Außerhalb dieses begrenzten Bereichs haben UNI und ITF keine Kenntnis von Situationen, in denen die Beschäftigten in der Lage waren, sich gewerkschaftlich zu organisieren und eine Tarifverhandlungsbeziehung herzustellen, ohne dass ein langwieriger Konflikt mit

DHL stattfand. Die Gewerkschaftsbildung wurde jahrelang konsequent und ständig verhindert, und obwohl diese Zwischenfälle vor einigen Jahren stattfanden, reichten sie aus, um das Klima abzukühlen und Angst zu schüren.

Indonesien

Die Beschäftigten im Betrieb von DHL Express in Indonesien gründeten eine Gewerkschaft, bevor sich das Unternehmen mit DHL zusammenschloss. Die Gewerkschaft wurde von DHL jedoch nie offiziell anerkannt. Jedes Mal, wenn die Gewerkschaft versuchte, Verhandlungen über ein Tarifabkommen einzuleiten, erklärte das Unternehmen, es sei nicht an einem solchen interessiert, „die Betriebsordnung des Unternehmens reiche aus“.

Laut Aussagen der dortigen Beschäftigten „traumatisierte“ das Unternehmen vor mehreren Jahren zahlreiche seiner Beschäftigten, die Gewerkschaftsmitglieder waren. Den Gewerkschaftsmitgliedern wurde gesagt, sie müssten aus der Gewerkschaft austreten, wenn sie weiterhin von DHL beschäftigt werden wollten. Dies vernichtete zwar nicht die Gewerkschaft, doch hat sich das Klima nie wieder ganz erholt.

In den Gesprächen im Jahre 2012 sagten Beschäftigte aus, sie würden vom Management noch immer eingeschüchtert, damit sie keiner Gewerkschaft beitreten. Wenn die Beschäftigten sich um eine Beförderung bewerben, wird ihnen gesagt, sie müssten aus der Gewerkschaft austreten, weil Gewerkschaftsmitglieder nicht befördert würden. Da rund 40% der Beschäftigten Leiharbeitskräfte sind, ist es besonders schwierig, sie als Mitglieder für die Gewerkschaft zu gewinnen. Diese Arbeitskräfte benötigen eine Arbeit so sehr, dass sie wegen ihrer Arbeitsbedingungen keine Schwierigkeiten machen wollen.⁶

Die Gewerkschaft stellte einige Male die Frage, weshalb ihre Mitglieder nicht gleich wie die übrigen Beschäftigten von DHL in aller Welt behandelt würden. Sie sagten aus, ihnen sei gesagt worden, dass dieses Unternehmen –, das die Uniformen und Logos von DHL benutzt, nicht wirklich DHL sei und dass es sich um ein indonesisches Unternehmen handle, das seine eigenen Regeln aufstelle.

Bahrain

Bahrain ist eines der größten „Drehkreuze“ von DP-DHL im Nahen Osten. Im Jahre 2003 gründeten 260 von 500 Beschäftigten dort eine Gewerkschaft und überwandene Hindernisse, zu denen die Entlassung des stellvertretenden Vorsitzenden und des Vorsitzenden des Verhandlungsausschusses der Gewerkschaft gehörten.⁷

Im Jahre 2006 wurde der Gewerkschaftsvorsitzende Ahmed Abdulla Al Khaja entlassen, nachdem er um eine Zusammenkunft mit dem Direktor von DP-DHL Bahrain ersucht hatte, um Probleme zu erörtern, mit denen die Beschäftigten konfrontiert waren. Ahmed Abdulla Al Khaji erläuterte:

Der Grund, weshalb das Unternehmen mich entließ, war, die Gewerkschaft zu schwächen und den Beschäftigten zu zeigen, dass das Unternehmen den Vorsitzenden entlassen kann und deshalb auch entlassen kann, wen immer es will. Seither schüchert das Management die Gewerkschaftsmitglieder ein. Es hält Einzelzusammenkünfte ab und drängt die Beschäftigten, ein Dokument zu unterschreiben, um aus der Gewerkschaft auszutreten. Einige Beschäftigte haben Angst.⁸

Malawi

In Malawi bekämpfte DP-DHL konsequent und offen die gewerkschaftliche Organisation. Das Gesetz über Arbeitsbeziehungen von Malawi schreibt vor, dass ein Arbeitgeber eine Gewerkschaft anerkennen muss, wenn über 20% der Beschäftigten Gewerkschaftsmitglieder sind. Im Jahre 2004 trat eine Mehrheit der Beschäftigten von DP-DHL in diesem Land der Communications Workers of Malawi (COWUMA) bei. Anstatt die Gewerkschaft einfach anzuerkennen, weigerte sich das Management von DP-DHL, mit der Gewerkschaft zusammenzukommen, und begann damit, die Beschäftigten aufzufor-

dern, ihre Mitgliedschaft zu kündigen.⁹ Die Direktoren drohten damit, die Vorsitzende der Gewerkschaft, Victoria Kanyenda, zu entlassen.¹⁰

Im Jahre 2005 begann DP-DHL die Gewerkschaftsbeiträge von Gewerkschaftsmitgliedern abzuziehen, wie vom Gesetz vorgeschrieben, doch anstatt die Beiträge an die COWUMA zu überweisen, spendete sie diese einer Wohltätigkeitsorganisation. Eine beim Arbeitsministerium eingereichte Klage ist nach wie vor nicht beigelegt,¹¹ und im Jahre 2007 weigerte sich das Unternehmen, mit Gewerkschaftsmitgliedern zusammenzukommen, und machte geltend, die COWUMA vertrete keine Beschäftigten von DP-DHL.¹²

Indien

Die Beschäftigten von DP-DHL in Indien begannen sich im Jahre 2002 in Chennai gewerkschaftlich zu organisieren. Im Oktober 2003 wurde einer der Aktivist, Lakshmana Bhaskara, entlassen und schweren Fehlverhaltens und Diebstahls bezichtigt. Nach einer aufreibenden polizeilichen Untersuchung wurde die Klage aufgehoben und der Schluss gezogen, es handle sich um „nicht nachweisbaren Tatsachenirrtum“, und L. Bhaskara erhielt eine Entschädigung.

Laut Aussagen von L. Bhaskara wurden verschiedene weitere Gewerkschaftsaktivisten aus Tirupur und Coimbatore von DP-DHL entlassen, darunter der Generalsekretär der Gewerkschaft in Bangalore. Obwohl das Unternehmen die Gewerkschaftsbildung bekämpft¹³, setzen die Beschäftigten die gewerkschaftliche Organisation fort.

Aus jüngsten Untersuchungen ging hervor, dass Gewerkschaftsaktivisten über viele Jahre hinweg konsequent schikaniert wurden. Hierzu gehörte auch die Versetzung von sechs Gewerkschaftsaktivisten von Kolkata nach Delhi.¹⁴

In Mumbai, wo seit 12 Jahren eine Gewerkschaft existiert, unterzeichnete das Unternehmen zwar ein Tarifabkommen, weigerte sich jedoch, dieses umzusetzen, und reichte statt dessen eine Klage vor Gericht ein, dass es sich nicht leisten könne, die gesetzlich geltende Teuerungszulage zu bezahlen. Das Gericht befand das Abkommen für gültig, doch legte das Unternehmen jedes Mal, wenn die Gerichte zugunsten der Gewerkschaft entschieden, ganz einfach Berufung bei einem höheren Gericht ein. Die indischen Beschäftigten führen ihren Kampf um

Gerechtigkeit nunmehr seit mehr als einem Jahrzehnt.

Vietnam

In Vietnam wurde eine provisorische Gewerkschaft bei DHL-VNPT, einem Gemeinschaftsunternehmen von DHL und der vietnamesischen Post, gegründet. Gemäß dem vietnamesischen Recht muss eine erste Gewerkschaftskonferenz vom Unternehmen veranstaltet werden, damit die Gewerkschaft offiziell anerkannt werden und die Mitglieder des Vorstandes wählen kann. Nach dem Gesetz muss das Unternehmen diese Konferenz binnen 12 Monaten oder höchstens 18 Monaten nach der anfänglichen Gründung der Gewerkschaft abhalten. DHL-VNPT hat es seit nunmehr vier Jahren unterlassen, diese gesetzlich verankerten Normen zu erfüllen.¹⁵

Kolumbien

Die von UNI und ITF befragten Beschäftigten in Kolumbien sagen aus, sie würden aus Angst vor Vergeltungsmaßnahmen seitens des Managements nicht über die gewerkschaftliche Organisation sprechen. Ein ehemaliger Beschäftigter von DHL sagte den Befragern, die Beschäftigten ständen unter enormem Druck, der mitunter vorsätzlich ausgeübt werde. „Durch die Schikanie im Betrieb werden sie so unzufrieden, dass sie schließlich kündigen“, sagte er; das Unternehmen muss unbedingt „die Unzufriedenheit seiner Beschäftigten verringern“.

„Die Beschäftigten haben jedoch keine Gewerkschaft und können ‚aus Angst‘ keine solche bilden, um ihre Würde zu verteidigen“, fährt er fort. „Es herrscht große Angst bei den Beschäftigten“. Diese können nicht einmal ein offenes Gespräch untereinander führen, da niemand, wie er sagt, „das Wort ‚Gewerkschaft‘ benutzen kann, weil das Unternehmen sie entlassen würde“.

In diesem DHL-Betrieb „hat bei der Personalführung die Sicherheit das letzte Wort: das wird einem gesagt – ob man im Unternehmen bleibt oder es verlässt. Kein Beteiligter hat Gelegenheit, sich zu verteidigen oder sich für einen solchen Beschäftigten einzusetzen“.¹⁶

Guatemala

Im September 2010 wurden die Beschäftigten in Guatemala, die versuchten, eine Gewerkschaft zu bilden, schikaniert und meldeten dies UNI und ITF. Zwei der Beschäftigten, unter ihnen Mario Serra, wurden entlassen. M. Serra hatte seit nahezu sechs Jahren eine gehobene Position bekleidet und ein Belobigungsschreiben vom Unternehmen erhalten. Die Befragten von UNI und ITF äußerten Besorgnis darüber, dass die Entlassung von M. Serra insbesondere auf seine Bemühungen zur Bildung einer Gewerkschaft zurückzuführen war – und dass andere Beschäftigte aufgefordert wurden, ein Schreiben zu unterzeichnen, das M. Serra beschuldigte, sie zur Gründung einer Gewerkschaft ermutigt zu haben.¹⁷ DP-DHL behauptete, M. Serra sei aus disziplinarischen Gründen entlassen worden.¹⁸

USA

Im Jahre 2007 begannen die Beschäftigten in einem Sortierbetrieb von DP-DHL in Breinigsville, Pennsylvania, teils wegen ihrer Besorgnis über die Sicherheit und den Mangel an Respekt, sich mit Unterstützung der American Postal Workers Union (APWU) gewerkschaftlich zu organisieren. Das Unternehmen leitete unverzüglich eine Kampagne ein, um die Beschäftigten davon abzuhalten, eine Gewerkschaft zu gründen, und verteilten eklatant gewerkschaftsfeindliche Broschüren an die Beschäftigten. Human Rights Watch (HRW), eine unabhängige Organisation für die Überwachung der Menschenrechte, untersuchte und beschrieb den Fall in einem Bericht mit der Überschrift „A Strange Case: Violations of Workers' Freedom of Association in the United States by European Multinational Corporations“ (Ein seltsamer Fall: Verletzungen der Vereinigungsfreiheit von Arbeitnehmern in den USA durch europäische multinationale Unternehmen).¹⁹

Eine der Broschüren des Unternehmens ist im Bericht von HRW wiedergegeben:

*APWU WILL EUCH EURER STIMME BE-
RAUBEN!*

*APWU kümmert sich NICHT um eure Inter-
essen ...*

*Lasst euch durch die leeren Versprechun-
gen der APWU nicht zum Narren halten! ...*

*Respekt und Würde sind das Resultat von gegenseitiger Kommunikation und Kooperation... nicht von Gewerkschaftsverträgen!*²⁰

In dem Bericht beschreiben die Beschäftigten die vom Unternehmen abgehaltenen firmeneigenen Publikumsversammlungen. Greg Eshbach, ein Beschäftigter von DHL, schilderte seine Eindrücke von einem Berater von Crossroads Group, der im Jahre 2007 zu den Beschäftigten sprach:

*Wir wurden aufgefordert, uns zu setzen und ihm zuzuhören. Er führte irreführende PowerPoint-Dias mit Halbwahrheiten vor ... er zitierte das Recht und gab dann seine Auslegung zum Besten, um es für uns sehr schlecht, sehr beunruhigend und bedrohlich aussehen zu lassen, beispielsweise, dass das Gesetz uns daran hindern werde Lohnerhöhungen zu erhalten, wenn die Gewerkschaft ins Spiel kommt. Er machte Andeutungen, die regelrechten Drohungen gleichkamen.*²¹

DHL-Direktoren wandten zahlreiche einschüchternde Taktiken an, z.B. Beschattung von Einzelpersonen, die Wasserflaschen abgaben, während die Beschäftigten Broschüren verteilten, und die Alarmierung der Polizei, wenn die Beschäftigten auf dem Parkplatz des Unternehmens Gewerkschaftsbroschüren austeilen.²²

Als Ergebnis der gewerkschaftsfeindlichen Kampagne des Managements stimmten die Beschäftigten im September 2007 ab, keine Gewerkschaft in einer Wahl unter Aufsicht der National Labor Relations Board (US-Bundesbehörde für Arbeitsbeziehungen, NLRB) zu bilden. Die Gewerkschaft focht die Wahlergebnisse an und sagte, das Unternehmen habe den Ausgang mit seiner gewerkschaftsfeindlichen Taktik unrechtmäßig beeinflusst. Der Richter, der den Prozess der Beschäftigten verhandelte, entschied, dass die Einmischung, die Einschränkung und die Nötigung durch DHL die freie Wahl der Beschäftigten vereitelt habe, und ordnete eine neue Wahl an. Diese wurde jedoch bis nach einer zusätzlichen Untersuchung durch die NLRB aufgeschoben.²³ Im Jahre 2010 bestätigte die NLRB schließlich, dass DP-DHL das US-Arbeitsrecht verletzt habe, indem sie bei drei Gelegenheiten das Recht der Beschäftigten, Flugblätter zu verteilen, behinderte und bei zwei Gelegenheiten Beschäftigte bedrohte.²⁴ Bevor die Beschäftigten in

einer neuen Wahl abstimmen konnten, schloss DHL jedoch ihren Betrieb in Breinigsville.

Auf einem privaten Flugplatz in Wilmington, Ohio, der im Besitz von DP-DHL steht und von ihr betrieben wird, beschuldigte die APWU DP-DHL der Behinderung, als die dortigen Beschäftigten im September 2006 versuchten, eine Gewerkschaft zu bilden. Die NLRB führte erneut eine Untersuchung durch und befand DP-DHL der Verletzung des US-Rechts für schuldig, da das Unternehmen „den Beschäftigten den Verlust von Leistungen und insbesondere von regelmäßigen Lohnerhöhungen androhte, falls sie die Gewerkschaft zu ihrer Tarifverhandlungsvertreterin wählten“.²⁵ Die NLRB befand, dass das Unternehmen den Beschäftigten eine striktere Durchsetzung der Arbeitsregeln androhe, wenn sie sich für die Bildung einer Gewerkschaft entschieden. Diese Androhungen erfolgten zwischen einzelnen Beschäftigten und Aufsichtspersonen sowie anlässlich verschiedener firmeneigener Publikumsversammlungen. In dieser Rechtssache verfügte die NLRB, dass das Unternehmen seine gewerkschaftsfeindlichen Aktivitäten einstelle und im Betrieb eine Mitteilung anschlage, in der es die Verletzungen zugebe. Auch in diesem Fall schloss DP-DHL den Betrieb, bevor die Beschäftigten ihre Gewerkschaft bilden konnten.²⁶

DP-DHL gab schließlich das Inlandsgeschäft mit Nachtzustellungen in den USA auf, schloss die meisten ihrer Betriebe und entließ nahezu 15'000 Beschäftigte.²⁷

Hongkong

DHL betreibt in Hongkong ein großes Drehkreuz, das mit eingeschränktem Zugang im Flughafen stationiert ist. Im Jahre 2008 ersuchte UNI darum, dass ihre Mitgliedsorganisationen in Hongkong, eine unabhängige, demokratische Gewerkschaft, Zugang zu den Beschäftigten von DHL erhalte, um mit ihnen über den Beitritt zu einer Gewerkschaft zu sprechen.²⁸ DHL lehnte dieses Ersuchen wiederholt ab im vollen Bewusstsein, dass die Gewerkschaft keine Fortschritte erzielen konnte, wenn sie mit den Beschäftigten im Betrieb nicht sprechen konnte.²⁹ DHL verließ sich darauf, dass die Gesetze von Hongkong (die nicht gewerkschaftsfreundlich sind und keine Kollektivverhandlungen vorsehen) keinen Zugang vorschreiben. Dennoch erzielten verschiedene weitere multinationale Konzerne, die in Hong-

kong tätig sind, darunter Disney und H&M, ein derartiges Abkommen mit UNI.

Türkei

Im März 2012 befand ein Arbeitsgericht, DHL habe unrechtmäßig sechs Beschäftigte entlassen, die für DHL Lojistik Hitzmetleri tätig waren. Die türkische Gewerkschaft TUMTIS ist der Ansicht, dass diese Beschäftigten entlassen wurden, weil sie an der Bildung einer Gewerkschaft bei DHL LH Interesse bekundeten. Die Beschäftigten bezeugten, dass die DHL-Direktoren, nachdem einer der Beschäftigten, Ercan Ay, angeblich wegen „unzureichender Leistung“ gekündigt worden war, andere Beschäftigte bedrohten, indem sie ihnen sagten, dass „jeder, der mit Gewerkschaften Beziehungen unterhält, wie Ercan enden wird“.

Der Betriebsleiter sagte anderen Beschäftigten, deren Verträge ebenfalls gekündigt wurden: „So ergeht es denjenigen, die Umgang mit der Gewerkschaft pflegen“ und „diejenigen, die sich an Gewerkschaftsarbeit beteiligen, dürfen nicht mehr durch diese Tür kommen“.

Während das Gericht die Entlassung aller sechs Beschäftigten als ungültig befand, bestätigt das Gerichtsverfahren nach Ansicht der Gewerkschaft eindeutig, dass die Beschäftigten wegen gewerkschaftlicher Betätigung entlassen wurden.³⁰

Südafrika

Die südafrikanische Gewerkschaft SATAWU berichtete über Schikanierung ihrer Mitglieder in Johannesburg, Kapstadt, Durban und Limpopo. Im Jahre 2008 wurden zwei Vertrauensleute in der DHL-Sparte Global Forwarding entlassen, weil sie sich über Verletzungen des Arbeitsschutzes beschwert hatten. Die südafrikanische Arbeitsbehörde entschied, dass ein Beschäftigter für den Verlust von 12 Monatseinkommen entschädigt und ein anderer wiederingestellt werden soll.³¹

Norwegen

Im Mai 2011 wurde eine Vertrauensperson und Aktivistin der norwegischen Transportarbeitergewerkschaft von DHL wegen „ungeklärter Fehlzeiten“ entlassen. Die Vertrauensperson und ihre Gewerkschaft vertreten die Meinung, ihre gewerkschaftliche

Betätigung sei der wirkliche Grund für ihre Entlassung. Im März 2012 stimmte das norwegische Arbeitsgericht der Gewerkschaft in einem einstimmigen und verbindlichen Urteil zu, stellte die Vertrauensperson wieder ein und sprach ihr eine Entschädigung zu.³²

DP-DHL muss die Arbeitnehmerrechte auf Bildung von Gewerkschaften und Führung von Kollektivverhandlungen achten

DP-DHL prüft und bewertet regelmäßig ihren Leistungsausweis in verschiedenen Kategorien, darunter Umweltverantwortung, Beziehungen zu den Beschäftigten und gesellschaftliche Verantwortung. Hinsichtlich der Beziehungen zu den Beschäftigten überwacht das Unternehmen die Vielfalt, die Ausbildung, die Gesundheit und die Sicherheit. Die entscheidende Frage der Vereinigungsfreiheit bildet jedoch nicht Bestandteil dieser Bewertungen.

Dennoch ist die offizielle Einstellung des Unternehmens zum Recht auf gewerkschaftlichen Zusammenschluss und Vereinigungsfreiheit klar. DHL hat vor langem den Globalen Pakt der Vereinten Nationen unterzeichnet und verpflichtet sich zu den IAO-Übereinkommen, die vorsehen, dass Unternehmen die Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten einhalten müssen.³³

Es hat jedoch den Anschein, dass diese Verpflichtungen lediglich für Beschäftigte innerhalb der europäischen Länder gelten, in denen die innerstaatlichen Mandate klar sind und der öffentliche Druck zur Achtung der Arbeitnehmerrechte stark ist. Außerhalb Europas sind die Beschäftigten von DP-DHL ständigen Verletzungen ihres Rechts auf Vereinigungsfreiheit ausgesetzt.

DP-DHL muss sicherstellen, dass sich ihre örtlichen Managements an die Verpflichtungen des Unternehmens zu Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen halten. Es muss eine spezifische Politik, die reale Rechte wie den Zugang zu Beschäftigten durch Gewerkschaftsorganisatoren zulässt, sowie eine klare Politik der Nichteinmischung eingeführt werden. Die Überwachung dieser grundlegenden Rechte muss in Partnerschaft mit den Global Unions UNI und ITF erfolgen, um die Einhaltung sicherzustellen.

Zunehmender Einsatz von Leiharbeitskräften

Die Beschäftigten in prekärer Beschäftigung leiden in allen Aspekten der Arbeit unter schlechteren Arbeitsbedingungen: Sicherheit, Voraussehbarkeit, Arbeitsschutz, Entgelt und Leistungen und Zugang zu sozialer Sicherheit. Die Verbreitung der prekären Beschäftigung bildet Bestandteil dessen, was völlig zu Recht als weltweite Unternehmensattacke gegen das Recht auf gewerkschaftlichen Zusammenschluss und Kollektivverhandlungen bezeichnet werden kann, indem auf Vertragsarbeit und Einzelverträge umgestellt wird, Branchen- und nationale Verhandlungen angegriffen werden und die Verantwortlichkeiten der Arbeitgeber umgangen werden, indem das, was faktisch ein direktes Beschäftigungsverhältnis mit den Beschäftigten sein sollte, erschwert wird.³⁴

Internationale Arbeitsorganisation
Büro für Arbeitnehmeraktivitäten, 2011
Leiharbeitskräfte und prekäre Beschäftigung

DP-DHL nimmt Vertragsunternehmer oder Arbeitsvermittlungsstellen in Anspruch, um Arbeitskräfte in all ihren Betrieben weltweit bereitzustellen. Diese Männer und Frauen haben keine Beschäftigungssicherheit und sind, wenn sie sich beschweren oder sich mit ihren Kollegen/innen zu Gewerkschaften zusammenschließen, Entlassungsdrohungen oder sonstigen Repressalien stärker ausgesetzt. Somit befinden sie sich in prekärer Beschäftigung. Leiharbeitskräfte beziehen in der Regel geringere Entgelte und Leistungen und genießen möglicherweise nicht den Arbeitsschutz fest angestellter Beschäftigter.

In den schlimmsten bisher aufgedeckten Fällen nutzt das Unternehmen komplexe Stufen von Vertragsbeziehungen, um die Beschäftigten schlecht bezahlen und die Verantwortung für Verletzungen

des Arbeitsrechts und der Arbeitsschutzvorschriften umgehen zu können.³⁵ Die Inanspruchnahme von Arbeitsvermittlungsstellen beschränkt sich nicht auf Zeiten hoher saisonaler Volumenfluktuationen oder vorübergehender Erfordernisse, sondern diese Beschäftigten führen durchgehend „Kern“-Funktionen aus, selbst wenn dadurch das innerstaatliche Recht verletzt zu werden scheint.

Diese Strategie der zunehmenden Inanspruchnahme von Vertragsarbeitskräften, die über Arbeitsvermittlungsstellen eingestellt werden, um fest angestellte Beschäftigte zu ersetzen, ist für ein weltweit führendes Unternehmen wie DHL inakzeptabel. Dies gefährdet seinen Ruf für hohe Beschäftigungsnormen und seinen selbsternannten Status als bevorzugter Arbeitgeber.

Die von UNI und ITF zusammengetragenen Beweise scheinen zu zeigen, dass das Konzernmanagement von DHL nur über wenige Mechanismen verfügt, um die Einhaltung seines eigenen Verhaltenskodexes und seiner Verpflichtungen zu internationalen Arbeitsnormen sicherzustellen, insbesondere in den Fällen, in denen es um Leiharbeitskräfte geht.

Im Spektrum der gesellschaftlichen Unternehmensverantwortung herrscht wachsender Konsens darüber, dass die Arbeitgeber die Verantwortung für ihre Arbeitskräfte nicht einfach dadurch umgehen können, dass sie Verträge mit Arbeitsvermittlungsstellen schließen oder sonstige Mechanismen Dritter nutzen. Sowohl die Ruggie-Leitlinien für Wirtschaft und Menschenrechte (Ruggie-Leitlinien) und die kürzlich überarbeiteten OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen (OECD-Leitsätze) übernahmen im Jahre 2011 eine Formulierung zur Klärung dieses Punkts.

Die Ruggie-Leitlinien und die OECD-Leitsätze verlangen beide von einem Arbeitgeber, eine „Sorgfaltspflicht“ auszuüben, um sicherzustellen,

dass die Rechte in all seinen Betrieben eingehalten werden, auch bei all denjenigen Parteien, wie Vertragsunternehmern, bei denen der Arbeitgeber Einfluss nimmt. Im Gegensatz dazu scheint DHL Vertragsunternehmer und Arbeitsvermittlungsstellen in Anspruch zu nehmen, um die Verantwortung zu umgehen, und verschiedene ihrer örtlichen Betriebe machen sogar geltend, sie seien von DHL unabhängig. Es liegen keine Beweise für eine Sorgfaltspflicht vor.

DP-DHL gibt die Anzahl der Leiharbeitskräfte nicht an, die sie indirekt über Vertragsunternehmer und Subunternehmer beschäftigt. Aus Presseberichten und Interviews mit Beschäftigten in mehreren Ländern geht hervor, dass das Unternehmen Leiharbeitskräfte in Anspruch nimmt, um unter anderem Pakete zuzustellen, seine Lagerhäuser zu betreiben und als Kundenberater zu arbeiten.

Die DP-DHL-Tochter Exel (Bestandteil ihrer Sparte Supply Chain) ist für die Einstellung von Leiharbeitskräften in vielen der nachstehend behandelten Betrieben zuständig. Exel mit Sitz in Ohio ist ein bedeutendes Unternehmen in der Vertragslogistikbranche in Nord- und Lateinamerika. Es beschäftigt rund 40'000 Personen an über 500 Standorten und generiert Jahreseinnahmen in Höhe von 4,2 Mrd. USD. Wie ihr Stammunternehmen verpflichtet sich auch Exel, die Rechte ihrer Beschäftigten zu achten. Es zeigte sich jedoch, dass sie stattdessen die Rechte der Leiharbeitskräfte verletzt, und es trat ein deutliches Bild von Missbrauch zutage.³⁶

Die nachstehenden Beispiele vermitteln lediglich eine Momentaufnahme von der umfangreichen Inanspruchnahme von Leiharbeitskräften als Ersatz für fest angestellte Beschäftigte von DHL. Aus den Umfragen von UNI-ITF geht hervor, dass diese Praxis überall betrieben wird.

Asien

Mein größter Wunsch ist es, fest angestellt zu werden. Ich führe die gleiche Arbeit aus wie ein fest angestellter Beschäftigter, werde jedoch weit schlechter bezahlt.

Leihbeschäftigter
Lager von DHL Express, Penang, Malaysia

In **Malaysia** beschäftigt DP-DHL zahlreiche Leiharbeitskräften als Fahrer und in ihren Lagerhäusern.

Laut Aussagen von Beschäftigten, die im Jahre 2012 von UNI befragt wurden, beziehen Leiharbeitskräfte erheblich geringere Entgelte und weniger Leistungen als ihre regulären Kollegen/innen.³⁷

Laut den Aussagen von Beschäftigten, die in Penang befragt wurden, sind mindestens 25 der 40 Beschäftigten im Lagerhaus in Bayan Lepas Leiharbeitskräfte. Von den 20 Fahrern, die dieses Lagerhaus bedienen, sind 13 Vertragsarbeitskräfte. Aus den Gesprächen ging außerdem hervor, dass reguläre Beschäftigte zwei- bis dreimal mehr verdienen als Leiharbeitskräfte. Die Letzteren beziehen keine Gehaltsprämien, sie haben nicht die gleiche Krankenversicherung und erhalten weniger Jahres- und Krankenurlaub als reguläre Beschäftigte.

In Malaysia beschwerten sich Leiharbeitskräfte auch darüber, dass sie nicht für die gesamte Überzeitarbeit, die sie leisten, bezahlt werden und dass keine Beschwerdeverfahren vorhanden sind. Verschiedene Leiharbeitskräfte sagten in der Tat aus, sie hätten Angst, ungerechte oder missbräuchliche Praktiken in Frage zu stellen, weil das Unternehmen sie ganz einfach entlassen und andere Beschäftigte einstellen würde.³⁸

In **Indonesien** schilderten die im Jahre 2012 befragten Beschäftigten von DP-DHL ähnliche Verhältnisse wie diejenigen in Malaysia. Gemäß Aussagen indonesischer DHL-Beschäftigter machen die Leiharbeitskräfte rund 40% der gesamten Arbeitnehmerschaft aus und beziehen weniger als die Hälfte des Durchschnittsentgelts regulärer Beschäftigter.³⁹ Das indonesische Recht ist klar. Ausgelagerte Arbeitskräfte dürfen nur für „Nicht-Kern“-Aufgaben eingesetzt werden.⁴⁰ Laut den Beschäftigten, die mit UNI und ITF sprachen, führen ausgelagerte Arbeitskräfte alle Aufgaben bei DHL Express, mit Ausnahme des Verkaufs, aus.⁴¹ In Indonesien versuchte eine Gewerkschaft jahrelang, eine Tarifverhandlungsbeziehung mit dem Unternehmen herzustellen. Die Gewerkschaft wurde durch die Präsenz einer derart großen Anzahl Leihbeschäftigter, die wegen ihrer prekären Beschäftigungssituation nichts mit der Gewerkschaft zu tun haben wollen, daran gehindert, die Schwelle von 50% zu erreichen, die das Unternehmen verlangt, bevor es Tarifverhandlungen aufnehmen will.

In **Indien** stellten die Befrager von UNI und ITF fest, dass das Unternehmen Leiharbeitskräfte einstellt, um Kernfunktionen wie reguläre Kurierdienste auszuführen, und ihnen Entgelte zahlt, die weit unter

denjenigen der regulären Beschäftigten liegen. DP-DHL beschäftigte in Mumbai Dutzende Kuriere über eine Arbeitsvermittlungsstelle namens Adecco. Die Kuriere erhielten lediglich 25% des Lohnsatzes der Festangestellten, obwohl dadurch das indische Arbeitsrecht, welches den Ersatz regulär Beschäftigter durch schlechter bezahlte Leiharbeitskräfte verhindern soll, offenbar verletzt wird.⁴²

Gemäß dem Gesetz über Vertragsarbeitskräfte von 1971 darf kein Arbeitgeber in Indien Leiharbeitskräfte für reguläre und ständige Arbeitsaufgaben einstellen. Die Regierung des Bundesstaates Maharashtra erhob Klage gegen DP-DHL wegen Nichteinhaltung des Gesetzes. UNI und ITF sind der Ansicht, dass in Delhi, Chennai, Bangalore und Kolkata Hunderte Kuriere unter ähnlichen Umständen arbeiten.⁴³

Mittelamerika

Im Jahre 2009 verlagerte DP-DHL einen Teil ihres Finanzdienstsektors von Europa nach Costa Rica. Arbeitnehmervertreter von UNI und ITF waren besorgt, da der Standort des neuen Betriebs eine Freihandelszone (EPZ) ist. Diese Zonen gewähren Arbeitgebern, die ihre Betriebe dort ansiedeln, häufig Steueranreize. Zudem erlauben sie es den Arbeitgebern, geringere Entgelte, weniger Leistungen und mühelose Umgehung angemessener Arbeitsnormen zu ermöglichen.

In Gesprächen mit Beschäftigten aus Costa Rica stellten UNI und ITF fest, dass Arbeitskräfte, die über eine „Solidaritätsvereinigung“ (ein von Arbeitgebern gesponserter Arbeitnehmerverband) als Leiharbeitskräfte eingestellt wurden, mit kurzfristigen zweimonatigen Verträgen beschäftigt wurden und Berichten zufolge geringere Entgelte bezogen und schlechtere Arbeitsbedingungen als die direkt von DHL eingestellten Arbeitskräfte hinzunehmen hatten.

Im Jahre 2010 wurde Vertretern von UNI und ver.di (Gewerkschaft der DP-DHL-Beschäftigten in Deutschland) trotz wiederholter Bemühungen das Recht verweigert, mit örtlichen Beschäftigten zusammenzukommen und die Büroräume des Unternehmens zu besuchen.

Europa

DP-DHL beschäftigt in einem Betrieb von Jaguar Landrover in Großbritannien über eine Zeitarbeitsagentur namens Staffline nahezu 700 Männer und Frauen. Die Beschäftigten bauen im Betrieb Halewood Bestandteile für zwei Jaguar Landrover.⁴⁴ Einige Leiharbeitskräfte sind seit bis zu fünf Jahren im Betrieb beschäftigt. Sie verdienen 200 GBP weniger als ihre regulären Kollegen/innen in den gleichen Positionen. Die Leiharbeitskräfte beziehen 7 GBP pro Stunde anstelle des regulären Satzes von 9,81 GBP, und es werden ihnen häufig weniger Stunden als den regulären Beschäftigten zugeteilt.⁴⁵

Großbritannien setzte eine neue Richtlinie für Leiharbeitskräfte um, die der Richtlinie der Europäischen Union über Zeitarbeit entspricht, die für Leiharbeitskräfte und reguläre Beschäftigte gleiches Entgelt und gleiche Bedingungen verlangt, wenn Leiharbeitskräfte von einem Unternehmen eingestellt werden, das reguläre Arbeitskräfte beschäftigt.⁴⁶ Staffline umging jedoch die neuen Rechtsvorschriften, indem sie ihre Beschäftigten Verträge unterzeichnen ließ, welche die Leiharbeitskräfte als „fest angestellte Beschäftigte von Staffline“ einstufte. Staffline garantierte den ersten 300 Personen, die die neuen Verträge unterschrieben, eine Fünftagewoche, den darauffolgenden 300 wurden lediglich zwei Tage pro Woche garantiert, und den restlichen wurde erklärt, sie seien „nicht mehr notwendig“.⁴⁷ Die neuen Verträge sehen für die meisten Beschäftigten lediglich zusätzlich 0,15 GBP pro Stunde bzw. 6 GBP pro Woche vor – weit weniger als die 200 GBP, die sie nach dem neuen Gesetz erhalten hätten, wenn sie durch ihre früheren Verträge gebunden geblieben wären.⁴⁸

Die Gewerkschaft Unite, die die Beschäftigten bei Jaguar Landrover vertritt, ist besorgt, dass diese Methode, mit der die Beschäftigten gezwungen werden, neue Verträge zu unterschreiben, die sie fälschlicherweise als „fest angestellte Beschäftigte“ bezeichnen, lediglich eine andere Art sei, die vielschichtigen Vertragsbeziehungen zu verschleiern, die es DP-DHL erlauben, ungestraft die Arbeitsnormen zu unterbieten und die Arbeitnehmerrechte zu verletzen.

In Italien setzt DHL laut Gewerkschaftsfunktionären Hunderte Vertragsarbeitskräfte ein. Diese Beschäftigten erhielten weniger als zwei Drittel der Entgelte regulärer Beschäftigter, bis die Situation von den Gewerkschaften aufgedeckt wurde.⁴⁹

In Deutschland selbst enthüllte ein kürzlich ausgestrahlter Fernsehfilm von Reinhard Schädler mit dem Titel „Die Paketsklaven“ den Einsatz von Leiharbeitskräften als Ersatz für fest angestellte Beschäftigte für die Zustellung von Paketen in Hamburg. Dieser Film zeigte, dass die Beschäftigten lange Arbeitszeiten, geringe Stundenlöhne, keine Bezahlung der Überzeitarbeit und keinen Gewerkschaftsschutz haben.⁵⁰

Nordamerika

In den USA schloss Exel bis zum Jahr 2008 Verträge mit der Zeitarbeitsagentur Staffmark, um Arbeitskräfte für ein Lagerhaus von Wal-Mart in Fontana, Kalifornien, bereitzustellen. Das Lagerhaus ist mitten in einer Gruppe von Verteillagern stationiert, die unter ähnlichen Umständen Beschäftigte einstellen. Laut dem Journalisten Harold Meyerson sind rund 53'000 der 90'000 Lagerarbeiter in der Region als Zeitbeschäftigte eingestuft und verdienen durchschnittlich 22'237 USD pro Jahr, wenn sie Vollzeit arbeiten, obwohl Vollzeitbeschäftigung äußerst selten ist.⁵¹ Diese Entgelte liegen weit unter den bereits niedrigen Löhnen der regulären Lagerarbeiter in der Region, die 9 bis 16 USD pro Stunde verdienen.⁵² Es ist klar, dass die Tochter von DP-DHL, Exel, wie andere schlechte Arbeitgeber, darunter Wal-Mart, von den niedrigen Arbeitsnormen in den US-Lagerhäusern profitiert. Zeitarbeitsagenturen sind da, um die Arbeitskosten möglichst niedrig zu halten und dadurch den Wettlauf nach unten bei den Arbeitsnormen für alle Lagerarbeiter endlos fortzusetzen.

Bei dieser Strategie geht es nicht nur um Kostensenkung. DP-DHL und ihre Kunden beschäftigten Leiharbeitskräfte mittels einer überraschend dreisten Strategie, um die gewerkschaftliche Erfassung in Kalifornien und Georgia zu verhindern. Die Überlagerung einer Politik des geringen Entgelts und der Verhinderung von Gewerkschaften wurde dadurch deutlich, dass das Unternehmen mit Erfolg die Bemühungen zur gewerkschaftlichen Organisation seitens der schlecht bezahlten Lagerarbeiter im Lagerhaus von Wal-Mart in Fontana, Kalifornien, blockierte.⁵³ Leiharbeitskräfte haben noch mehr als ihre häufig schlecht bezahlten regulären Kollegen/innen zu verlieren, weil komplexe vielschichtige Vertragsbeziehungen es den Unternehmen zusätzlich erleichtern, sie ungestraft zu entlassen oder sonstige Repressalien gegen sie anzuwenden,

wenn sie über Ungerechtigkeit am Arbeitsplatz sprechen.⁵⁴

Das Modell von DP-DHL des Einsatzes von Leiharbeitskräften führt zu starkem Lohndruck im Sektor und bietet Arbeitgebern, die gewerkschaftlich organisierte Betriebe oder eine Organisation verhindern wollen, eine problemlose Alternative.

Nebst konsequent ungerechter Entlohnung drückte sich DP-DHL vor der Verantwortung für die Bereitstellung von Arbeitsschutznormen für ihre Leiharbeitskräfte. Aus Gerichtsverfahren ging hervor, dass die Arbeitsbedingungen in den Betrieben der Vertragsunternehmer von DP-DHL unsicher sind und die Behandlung von Problemen vorsätzlich umgangen wird:

- Garza kontra Exel. Ein texanisches Gericht befand Exel als haftbar für eine Schadensersatzforderung von José Garza, trotz des Versuchs von Exel, die Schuld für seine Verletzung auf ihre Vertragsagentur, Interim Service Pacific, LLC, abzuwälzen.⁵⁵
- Ford kontra Randstad und Exel. Ein Gericht in Pennsylvania befand Exel als haftbar für die Verletzung des Leihbeschäftigten Calvin Ford, doch das Unternehmen versuchte die Schuld auf die Vertragsagentur Randstad Holding nv abzuwälzen und sie zur Verantwortung zu ziehen.⁵⁶
- In Ontario übernahm Exel die Verantwortung und bezahlte eine Geldstrafe von 80'000 CAD, weil sie es unterlassen hatte, für ihren Leihbeschäftigten Robert Sager, der schwere Verletzungen erlitten hatte, eine geeignete Ausbildung bereitzustellen.⁵⁷

Eklatante Misshandlung von Werkstudierenden

Der vielleicht krasseste jüngste Fall von Missbrauch von Leiharbeitskräften fand im vergangenen Jahr im US-Bundesstaat Pennsylvania statt. In diesem Fall machte sich DP-DHL in einem Vorfall mitschuldig, über den ausführlich berichtet wurde, als sie verschiedene Ebenen der Auswärtsvergabe zur Ausbeutung ungeschützter ausländischer Austauschstudierender nutzte, um die Kosten in einem Verteilzentrum in Pennsylvania niedrig zu halten.

Im Sommer 2011 nahmen über 400 Hochschulstudierende aus einer Vielzahl von Ländern, darunter China, Türkei und Ghana, an einem Sommeraus-

tauschprogramm in Pennsylvania teil. Das US-Außenministerium stellte besondere Gastarbeitervisa an die Studierenden aus, die dem Personalvermittler – dem Council for Educational Travel USA – 3000 bis 6'000 USD für das Privileg bezahlten, an einem kulturellen Austausch teilzunehmen und drei Monate zu arbeiten.

Die Studierenden wurden in der Verpackung von Schokolade an einem schnellen Fließband für den US-Süßwarenriesen Hershey's in Palmyra, Pennsylvania, in einem Verteilzentrum eingesetzt, das von der DP-DHL-Tochter Exel betrieben wird. Die Studierenden arbeiteten 40 Stunden pro Woche, viele von ihnen in der Nachtschicht, und erhielten 7,25 bis 8,35 USD pro Stunde. Nach den vorgeschriebenen Abzügen für Auslagen und Miete für teure firmeneigene Wohnungen erhielten sie netto lediglich 40 bis 140 USD pro Woche –, was nicht einmal ausreichte, um die Gebühr auszugleichen, die sie dem Personalvermittler bezahlt hatten, geschweige denn, Geld für ihr Studiengeld zurückzulegen. Die Werkstudierenden mussten während langer Perioden ohne Pause stehen und ohne Schutzausrüstung schwere Lasten heben.

Die Werkstudierenden berichteten über lange Arbeitszeiten, geringes Entgelt und unsichere Arbeitsbedingungen im Betrieb von Exel. Wenn sie sich bei den Aufsichtspersonen beschwerten, hieß die Antwort Einschüchterung, einschließlich der Androhung der Abschiebung. Die National Guestworker Alliance reichte im August 2011 im Namen der Studierenden beim US-Außenministerium eine Klage ein.⁵⁸

Ein Sprecher von Exel erzählte der New York Times, Exel habe die Studierenden nicht direkt, sondern über eine Personalvermittlungsstelle mit der Bezeichnung SHS Staffing Solutions eingestellt und geltend gemacht, sie „habe kaum Einfluss auf einige der angesprochenen Probleme“.⁵⁹

Im Februar 2012 lud die Arbeitsschutzbehörde (OSHA) des US-Arbeitsministeriums Exel wegen neuer Verletzungen im Betrieb im Verteilzentrum in Palmyra vor –, von denen sechs für vorsätzlich erachtet wurden.⁶⁰ Die beantragten Strafen beliefen sich auf insgesamt 283'000 USD.⁶¹ Zu den Verstößen gehörte die Unterlassung, eine angemessene Sicherheitsschulung bereitzustellen und der Behörde schwerwiegende Verletzungen und Krankheiten zu melden.⁶²

Laut Aussagen von Jennifer Rosenbaum und der National Guestworker Alliance missbrauchen US-Unternehmen das Visumsprogramm des Außenministeriums für Gastarbeiter/innen und profitieren von den komplexen Beziehungen mit Vertragsunternehmern und der laschen Durchsetzung des Arbeitsrechts, um Verletzungen der Arbeitnehmerrechte zu verschleiern. Diesmal gingen die ungeschützten Beschäftigten jedoch das Risiko ein und organisierten sich. Sie sagte:

„Die Unternehmen versuchen die Verantwortung für den Missbrauch von Arbeitskräften zu umgehen, indem sie sich hinter Ketten von Subunternehmern verbergen und Gastarbeiter/innen einstellen, die für die Androhung von Vergeltungsmaßnahmen anfällig sind. Diesmal hat es nicht funktioniert: Die Werkstudierenden gingen das Risiko ein, sich zu organisieren und diese Missbräuche ans Tageslicht zu fördern. Das Arbeitsministerium zog Exel und das Subunternehmen, SHS, zur Verantwortung.“⁶³

Die Verantwortung von DP-DHL für die Ausbeutung prekärer Beschäftigter ist in diesem Fall unumstritten. Das Verhalten ihrer Vertragsunternehmer und insbesondere ihres Tochterunternehmens Exel steht in direktem Widerspruch zur erklärten Verpflichtung des Unternehmens, die Rechte seiner Beschäftigten zu achten.

DP-DHL muss den Missbrauch von Leih- oder Vertragsarbeitskräften beenden und es diesen Arbeitskräften erlauben, fest angestellte Beschäftigte von DHL zu werden

Wenn DP-DHL, wie sie behauptet, sich an hohe Arbeitsnormen halten will, muss sie den Einsatz von Leiharbeitskräften auf diejenigen Situationen beschränken, in denen vorübergehend ein Bedarf besteht oder saisonale Fluktuation herrscht, und darf sie nicht als Ersatz für zusätzliches fest angestelltes Personal benutzen. Jeder Einsatz von Leiharbeitskräften sollte gleiches Entgelt und gleiche Leistungen für gleiche Arbeit sowie Arbeitsschutz garantieren.

DP-DHL und Lügendetektoren

Der Verfahrenskodex der IAO, „Schutz der persönlichen Daten der Arbeitnehmer/innen“, sagt aus:

Maßnahmen zum Schutz der Privatsphäre der Beschäftigten spielen bei der Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Behandlung in der Beschäftigung nach dem Übereinkommen über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf) von 1958 eine Rolle (Nr. 111).⁶⁴

und:

Polygrafen, Wahrheitsüberprüfungsgeräte oder sonstige ähnliche Testverfahren sollten nicht angewandt werden.⁶⁵

Auf der Generalversammlung 2010 von DP-DHL machte der Generaldirektor Frank Appel geltend, das Unternehmen toleriere den Einsatz von Lügendetektoren nicht.⁶⁶ In Costa Rica, Panama und Südafrika deckten Beschäftigte jedoch auf, dass DP-DHL routinemäßig Lügendetektortests durchführt. Deshalb wurde diese Politik im Jahre 2011 überarbeitet. Auf einer Tagung am 24. Februar 2011 in Bonn revidierte das Unternehmen seine Aussage von 2010 wie folgt:

Sie sind nur im Einklang mit dem Gesetz unter bestimmten Umständen und nur mit Zustimmung des Beschäftigten erlaubt.⁶⁷

In einer weiteren vom Unternehmen im Jahre 2011 geäußerten Erklärung wurde gesagt, dass

„Lügendetektoren nur in Ländern eingesetzt werden sollten, in denen dies gesetzlich zulässig ist und nur unter besonderen Umständen, wie in Fällen eines mutmaßlichen organisierten Verbrechens. Außerdem ist der Einsatz eines Polygrafen nur

erlaubt, wenn der Beschäftigte einverstanden ist.“

Diese Politik ist eindeutig problematisch. Keiner der von UNI und ITF zutage geförderten Fälle betraf organisiertes Verbrechen. Bei allen handelte es sich um Fälle von geringfügigen Diebstählen. Die Frage der Zustimmung ist insofern ebenfalls problematisch, als eine Zustimmung in einem Beschäftigungsverhältnis nicht frei abgegeben werden kann, wenn eine Entlassung die wahrscheinliche Folge der Verweigerung ist.

Verschiedene Beschäftigte sagten UNI und ITF gegenüber aus, sie seien ersucht worden, eine Vereinbarung zu unterschreiben und zu bestätigen, dass sie gebeten werden könnten, sich einem Lügendetektortest zu unterziehen, falls sie des Diebstahls verdächtigt würden. Laut diesem Beschäftigten kann „die Weigerung die Entlassung bedeuten“.⁶⁹

Im Mai 2010 teilte ein Anwalt von DP-DHL den panamaischen Beschäftigten mit, dass das Unternehmen beabsichtige, den Einsatz von Lügendetektortests fortzusetzen, und dass diejenigen, die sich weigerten, sich den Tests zu unterziehen, entlassen werden könnten. Einen Monat später wurde in Panama ein Beschäftigter, der seit zehn Jahren bei DP-DHL tätig gewesen war, entlassen – angeblich wegen der Weigerung, sich einem Lügendetektortest zu unterziehen. Als Reaktion auf eine Klage von UNI und ITF erklärte DP-DHL, der Beschäftigte sei wegen Diebstahls „nach einer gründlichen Untersuchung“ entlassen worden.⁷⁰

Im Jahre 2004 erklärten die Zweite Kammer des Obersten Gerichtshofes und das Verfassungsgericht von Costa Rica den Einsatz von Lügendetektortests als illegal und verfassungswidrige Technik, weil die Tests gegen die in der Verfassung verankerten grundlegenden Rechte verstoßen und auch die Privatsphäre einer Person verletzen.⁷¹ Im Jahre

2011 verfügten die Gerichte von Costa Rica, es sei „inakzeptabel“, Beschäftigte Lügendetektortests zu unterwerfen. Das Verwaltungs- und Arbeitsgericht des Landes, La Sala II, erklärten, „es widerspricht der menschlichen Würde“, wenn Arbeitgeber Informationen von Beschäftigten gegen deren Willen erhalten wollten.⁷²

Die Geschichte von José Luis

José Luis (Pseudonym) war ein Fahrer von DP-DHL in Costa Rica. Er wurde im Jahre 2008 entlassen, weil er sich geweigert hatte, sich einem Lügendetektortest zu unterziehen. Ein Kunde hatte José Luis des Diebstahls bezichtigt. Das Unternehmen hatte jahrelang keine Beschwerden wegen seiner Arbeit oder seines Verhaltens erhalten. Er hatte Auszeichnungen wegen seines Einsatzes und seiner Zuverlässigkeit gewonnen.

Die Vorgesetzten von José Luis luden ihn in zu einer Befragung vor, in deren Verlauf ihm gesagt wurde, sie wollten ihn einem Lügendetektortest unterziehen. Der Leiter des Sicherheitsdienstes erläuterte, José Luis habe das Recht, dies zu verweigern. José Luis verstand jedoch, dass das wahrscheinliche Ergebnis sein würde, dass ihm gekündigt würde, wenn er sich weigerte. Jemand anders im Raum hob hervor, dass DP-DHL in Costa Rica ein beliebter Arbeitgeber sei und dass das Unternehmen täglich Hunderte Bewerbungen erhalte.

José Luis verlangte eine schriftliche Erklärung von seinem Vorgesetzten, in der die Anschuldigungen und der Grund, weshalb er diesen Test machen sollte, erläutert würden. Das Unternehmen lehnte dies ab. Nachdem er sich mit Familienmitgliedern und Freunden beraten hatte, weigerte sich José Luis schließlich, den Test zu machen. Zwei Wochen später, nachdem das Unternehmen einen Ersatz gefunden hatte, wurde er wegen „Reorganisation des Personals“ entlassen.⁷³

Die Geschichte von Carlos

Im März 2011 wurde Carlos (Pseudonym) nach einem Lügendetektortest durch DP-DHL in Bogotá, Kolumbien, entlassen. Das Unternehmen ordnete wegen Unstimmigkeiten im Lagerbestand Befragungen und Lügendetektortests für fünf Beschäftigte im Logistiksektor an. Wie im Fall von Luis wurde Diebstahl vermutet.

Eine externe Firma führte die Befragungen durch, die durchschnittlich zwei Stunden dauerten.

Laut Aussagen von Carlos wurden die Beschäftigten im Verlauf des gesamten Verfahrens psychologischem Druck ausgesetzt. Die Befrager stellten ihnen intime Fragen, die nichts mit dem mutmaßlichen Diebstahl oder ihrer Arbeit zu tun hatten. Die Beschäftigten sagten, der Ton, der Gesichtsausdruck und die Körpersprache der Befrager seien angsteinflößend gewesen. Folgende Fragen wurden gestellt:

- Gibt es Straftäter in Ihrer Familie?
- Hat Ihr Vater jemals etwas gestohlen? Wenn nicht, wer kann dies bestätigen? Diese Frage wurde für alle übrigen Familienmitglieder wiederholt.
- Kennen Sie Straftäter oder haben Sie Kontakt zu solchen oder zu jemandem, der vor der Justiz geflohen ist?
- Konsumieren Sie Drogen oder haben Sie solche konsumiert oder geschmuggelt?

Die Lügendetektortests konnten die Schuld von Carlos nicht beweisen. Es gab keinen Beweis für Diebstahl, doch der Test stellte die Befrager nicht vollständig zufrieden. Carlos sagte, sie hätten ihn so hartnäckig schikaniert, dass er schließlich ausgesagt habe, was sie hören wollten, und entlassen worden sei.⁷⁴

Lügendetektortests wurden auch in **Südafrika** angewandt und werden trotz der Tatsache, dass die südafrikanische Gewerkschaft SATAWU sich deren Einsatz widersetzt und ihn in der Sparte Express, in der die Gewerkschaft stark ist, beseitigte, weiterhin eingesetzt. Aus Gesprächen mit südafrikanischen Beschäftigten geht jedoch hervor, dass der Einsatz von Lügendetektortests in den Sparten Global Forwarding und Supply Chain weitergeht, insbesondere in Bezug auf nicht fest angestellte Beschäftigte oder Leiharbeitskräfte.⁷⁵

Nachdem in **Ungarn** ein solcher Fall ans Licht kam, räumte das Unternehmen kürzlich ein, dass es in Europa Lügendetektortests angewandt habe. Als es im Europäischen Betriebsrat für DP-DHL befragt wurde, erklärte es: „Gemäß der Richtlinie über Polygrafentests ist der Einsatz von Lügendetektoren bei Deutsche Post DHL weltweit und somit auch in Europa, wenn dies vom Gesetz erlaubt ist, und nur

DP-DHL und US-Gesetz über Bürgerrechte: Chancengleichheit oder Rassentrennungsmodell?

Die öffentliche Politik von DP-DHL unterstützt eindeutig die Vielfalt und die Chancengleichheit. Das Unternehmen erklärt, es diskriminiere keine Beschäftigten aufgrund ihrer Staatszugehörigkeit, ethnischen Herkunft, ihres Glaubens, ihres Geschlechts, ihrer persönlichen Überzeugungen, ihrer sexuellen Orientierung, ihres Alters oder ihrer Behinderung. Diese Politik berücksichtigt außerdem unterschiedliche innerstaatliche Rechtsvorschriften oder Gebräuche nicht. DP-DHL sagt, sie wolle, dass die Arbeitsumgebung ausnahmslos frei von Diskriminierung sein soll.

Das Unternehmen führt zudem neue Beschäftigte in die Arbeit ein, indem es die Betonung auf gegenseitigen Respekt und Akzeptanz legt und Online-Lehrgänge benutzt, um alle Beschäftigten im Hinblick auf die Verwirklichung von Antidiskriminierungszielen zu schulen.

Die US-Tochter des Unternehmens – DHL Express – ist jedoch trotz eindeutiger Aussagen von Unternehmensleitern in Deutschland mit einem bedeutenden Gerichtsverfahren wegen mutmaßlichen Verstoßes gegen das Gesetz über Bürgerrechte von 1964 durch das Unternehmen konfrontiert.

Im September 2010 strengte die US-Kommission für Chancengleichheit in der Beschäftigung (US Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) im Namen der afroamerikanischen Beschäftigten von DHL Express einen Prozess gegen das Unternehmen an. Laut Aussagen des Direktors des Distrikts Chicago der EEOC, der den Fall untersuchte, trat „ein Rassentrennungsmodell zutage“, da schwarze Fahrer vorwiegend schwarzen Wohngebieten und weiße Fahrer vorwiegend weißen Wohngebieten zugeteilt wurden. Die Untersuchung stellte

zudem fest, dass „DHL schwarzen Beschäftigten schwierigere und gefährlichere Arbeitsaufgaben als weißen Beschäftigten zuteilte“.

Im Oktober 2011 strengte die EEOC einen Prozess gegen die DP-DHL-Sparte Global Forwarding and Freight an. Die Klage beschuldigt das Unternehmen, es habe eine Gruppe hispanischer Beschäftigter der Diskriminierung wegen ihrer nationalen Herkunft ausgesetzt und an einem nicht hispanischen Beschäftigten Vergeltung geübt, indem es ihn entließ, weil er die Misshandlung hispanischer Beschäftigter gemeldet hatte.

Obwohl DP-DHL in der Theorie strenge Normen gegen Rassendiskriminierung hat, befolgen die Direktoren diese Politik in der Praxis nicht. Führungskräfte in der Sparte Global Forwarding ignorierten faktisch auch Beschwerden der Beschäftigten, selbst nachdem das diskriminierende Verhalten dem Management gemeldet worden war.

Der Prozessanwalt der EEOC, Joel Clark, erklärte: „DHL ließ es zu, dass Führungskräfte des Managements diese Beschäftigten aus keinem anderen Grund als ihrer nationalen Herkunft schikanierten und unterschiedlich behandelten. Schlimmer noch, wenn DHL wiederholt mit der Diskriminierung konfrontiert wurde, reagierte sie, indem sie den Vertrauensmann entließ, der lediglich versucht hatte, eine gesunde Arbeitsumgebung zu fördern, indem er das Unternehmen über das Problem informierte. Dieses Vorgehen durch das Unternehmen legt eine rücksichtslose Missachtung der grundlegenden Gerechtigkeit und des Bundesrechts an den Tag.“⁷⁸

unter bestimmten Umständen und mit Zustimmung der Beschäftigten, zulässig.“⁷⁶

Der Fall in Ungarn betraf den Diebstahl von Laptops. Die Beschäftigten in Ungarn werden von keiner Gewerkschaft vertreten.

Diese Geschichten sind eine Anklage gegen die von örtlichen Direktoren von DP-DHL angewandten Taktiken zur Einschüchterung der Beschäftigten, insbesondere wenn keine Gewerkschaft vorhanden ist, die diese verteidigt oder in ihrem Namen verhandelt.

DHL muss den Einsatz von Lügendetektortests bei Beschäftigten einstellen, da diese Praxis eine Verletzung der Privatsphäre ist und außerhalb der Grenzen eines angemessenen Unternehmensverhaltens liegt

Die IAO erklärt, Lügendetektortests seien ein inakzeptables Instrument zur Beschaffung von Informationen über Beschäftigte, weil sie die Privatsphäre der Beschäftigten verletzen. DP-DHL sollte deren Einsatz einzig und allein auf dieser Grundlage einstellen.

Darüber hinaus enthüllt dies jedoch ein Modell des Missbrauchs, das sich auf die lange Geschichte der Verletzungen der Menschenrechte von Beschäftigten in Ländern wie Kolumbien, Panama und Südafrika stützt, um wirksam zu sein.

In **Kolumbien** beispielsweise nehmen paramilitärische und Nachfolgergruppen seit Jahrzehnten Gewerkschafter, Lehrkräfte, Journalisten und sogar gewöhnliche Bürger ins Visier, die es gewagt haben, ihre Stimme gegen sie zu erheben oder ihnen Widerstand zu leisten. Die Opfer beschrieben brutale Verhöre und Schlimmeres.⁷⁷ In diesem Kontext sind langwierige Vernehmungen und Lügendetektortests an sich schon als erschreckende Erfahrung zu verstehen, die einer Verletzung der grundlegendsten Menschenrechte auf Sicherheit, Würde und Respekt im Betrieb gleichkommt.

Die Androhung der Entlassung gegenüber den Beschäftigten, wenn sie sich weigern, diese Tests zu machen und sich langwierigen Vernehmungen zu unterziehen, liegt außerdem außerhalb der Grenzen eines angemessenen Unternehmensverhaltens. DP-DHL muss sich mit dieser anhaltenden Situation befassen, wenn sie erwartet, dass ihre erklärte Verpflichtung zu Menschen- und Arbeitnehmerrechten ernst genommen wird.

Probleme und Lösungen

Wir unterstützen eine Kultur des konstruktiven Dialogs sowohl zwischen Mitarbeitern und Führungskräften als auch zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretern. Wir achten die Menschenrechte in unseren Einflussbereich und betreiben unser Geschäft so, dass wir ein vorbildlicher Arbeitgeber sind. Dabei orientieren wir uns an den Grundsätzen des Globalen Paktes der Vereinten Nationen. Wir achten die Grundsätze der Erklärung von 1998 der Internationalen Arbeitsorganisation über die grundlegenden Rechte und Prinzipien bei der Arbeit im Einklang mit innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Bräuchen.

Bericht zur Unternehmensverantwortung 2010 von DP-DHL

Die Unternehmensverantwortung ist Bestandteil unserer Unternehmensstrategie 2015, die sich auf langfristigen Erfolg ausrichtet.

Interview mit dem Generaldirektor Frank Appel, 2009

Zur Verwirklichung ihrer eigenen Ziele der Unternehmensverantwortung und des langfristigen Erfolgs kann und muss Deutsche Post DHL den doppelten Standard aufgeben. Sie muss mit den Gewerkschaften in Europa zusammenarbeiten und darf nicht gleichzeitig die Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten anderswo unterdrücken. Der Unternehmensvorstand als höchstes Entscheidungsgremium für Fragen der Unternehmensverantwortung wird in jedes Verfahren einbezogen.

Schwache Politik

Der Vorstand muss sich mit den Schwächen der derzeitigen Unternehmenspolitik in Bezug auf die Beschäftigten und die Vereinigungsfreiheit befassen.

Der Verhaltenskodex von DHL sagt aus, er sei „für alle Regionen und Sparten von Deutsche Post DHL verbindlich“, und anerkenne, dass Rechtsvorschriften und ethische Normen je nach Region und Land unterschiedlich sind. DP-DHL wird vom Globalen Pakt der Vereinten Nationen lediglich „geleitet“ und „achtet“ die „Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit“ von 1998 der Internationalen Arbeitsorganisation. Die Führungskräfte erhalten somit in Bezug auf die Arbeitnehmerrechte eine Fülle widersprüchlicher Botschaften.

DP-DHL führt jährliche Umfragen durch und erhält anonyme Rückmeldungen von den Beschäftigten. Aufgrund der gemeldeten Ergebnisse scheint es, dass sich die Beschäftigten von DP-DHL des Mangels an Konsequenz seitens des Unternehmens in Bezug auf seine ethischen Grundsätze durchaus bewusst sind. Aus ihren Antworten auf die jährlichen Umfragen geht hervor, dass DP-DHL in der wichtigen Kategorie der gesellschaftlichen Verantwortung unzureichend abschneidet. Gesellschaftliche Verantwortung beinhaltet selbstverständlich die Beziehungen von DHL zu den Beschäftigten.

Mangel an Überwachungssystemen

Die Europäische Kommission legte nahe, dass Unternehmen zur Erfüllung ihrer Verantwortlichkeiten gegenüber der Gesellschaft die Kollektivabkommen mit ihren Sozialpartnern einhalten und in der Lage sein müssen, negative Auswirkungen auf ihre Geschäftstätigkeit zu identifizieren, zu verhindern und zu mildern. Zu den wirksamen Instrumenten für die Verwirklichung dieser Ziele gehören objektive Überwachungs- und Rechenschaftsmechanismen für

den Umgang mit der Nichteinhaltung. Derartige Mechanismen gibt es ganz einfach nicht in den international tätigen Betrieben von DP-DHL.

DP-DHL behauptet, sie wolle „die Einbindung und das Engagement unserer Mitarbeiter spürbar erhöhen“ und ein „bevorzugter Arbeitgeber“ sein. In öffentlichen Äußerungen befürwortet das Unternehmen internationale Rahmenabkommen, Grundsätze und Richtlinien, wie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen. Angesichts des unzureichenden Leistungsausweises des Unternehmens in den letzten Jahren in Betrieben in Nordamerika, Asien, Afrika und im Nahen Osten ist jedoch klar, dass ein erneutes Engagement sowie Mechanismen erforderlich sind, damit Deutsche Post DHL zu einem echten Leader in Unternehmensverantwortung wird.

Ein Fortschritt für DP-DHL wäre der Aufbau einer breiter angelegten Partnerschaft mit den Gewerkschaften. Dadurch würde das Unternehmen in die Lage versetzt, eine weitere Aufsichtsebene für die Programme für Unternehmensverantwortung einzuführen.

Ein globales Rahmenabkommen ist die Lösung

Angesichts der überwältigenden Beweise für das gewerkschaftsfeindliche Verhalten von DHL außerhalb Europas und des Mangels an wirksamer Überwachung und Abhilfemitteln für ihre globale Arbeitnehmerschaft benötigt DP-DHL eindeutig neue bilaterale Mechanismen, um die Einhaltung ihres Verhaltenskodexes und der Grundsätze der Vereinigungsfreiheit und der Kollektivverhandlungen sicherzustellen.

Was ist ein globales Rahmenabkommen?

Ein globales Rahmenabkommen ist einfach ausgedrückt ein Instrument, das die Globalen Gewerkschaftsverbände wie UNI und ITF mit einem multinationalen Unternehmen wie DP-DHL treffen. Dieses schafft ständige Beziehungen, die sicherstellen sollen, dass das Unternehmen dieselben Kernrechte seiner Beschäftigten in jedem Land, in dem es tätig ist, achtet. Das Abkommen sieht auch einen Mechanismus für die Beilegung von Streitigkeiten vor. In vielen Fällen enthalten globale Abkommen praktische Schritte für die Umsetzung dieser Rechte

im Betrieb und wichtige Grundsätze, die überall in der Welt gelten sollen.

Die Internationale Arbeitsorganisation unterstützt die globalen Rahmenabkommen, um den globalen sozialen Dialog zu fördern und die Verpflichtung eines Unternehmens zur Überwachung des Fortschritts über die Grenzen der Nichtregierungsorganisationen und Prüfungsstellen hinaus zu veranschaulichen. Die Europäische Kommission gab kürzlich als Teil ihrer Initiativen in Bezug auf die gesellschaftliche Unternehmensverantwortung bekannt, sie „unterstütze aktiv“ globale Abkommen, und diese Abkommen könnten dazu beitragen, eine „innovative und wirksame“ Politik im Bereich der gesellschaftlichen Unternehmensverantwortung zu entwickeln.

Schlussfolgerung

In einem Unternehmen in dem die Menschen der wichtigste Faktor sind, ist der Dialog zwischen Beschäftigten und ihren Vertretern unumgänglich!

Ria Hendrikx, stellvertretende Vorstandsvorsitzende von Deutsche Post DHL

In Deutschland ist Deutsche Post DHL ein guter Unternehmensbürger. Das Unternehmen arbeitet mit den Gewerkschaften zusammen, achtet das Recht und seine Beschäftigten und erkennt die Vorteile des Dialogs zwischen dem Management und den Arbeitnehmervertretern, darunter auch mit Vertretern von UNI und ITF, an.

Außerhalb der Grenzen Europas –, wo 34% der Beschäftigten des Unternehmens arbeiten – betreibt es eine systematische Politik und Praxis der Umgehung und Einschüchterung der Gewerkschaften. Die in aller Welt vorhandenen Beweise erhärten die Schlussfolgerung, dass DHL nicht bereit und nicht in der Lage ist, ihren eigenen Verhaltenskodex und ihre erklärte Befolgung der IAO-Übereinkommen und der Grundsätze des Globalen Paktes der Vereinten Nationen mit den zurzeit vorhandenen Mechanismen einzuhalten.

UNI Global Union und die Internationale Transportarbeiter-Föderation haben DP-DHL aufgefordert, durch Aushandlung eines globalen Rahmenabkommens ein neues Vorgehen anzunehmen.

Trotz verschiedener Zusammenkünfte zwischen dem Unternehmen und UNI und ITF unterließ es DHL, sich mit den grundlegenden Fragen der Vereinigungsfreiheit und der globalen Arbeitnehmerrechte zu befassen. UNI und ITF schlugen ein globales Abkommen vor, doch die Antwort des Unternehmens lautete, es sei der Ansicht, dass sein Verhaltenskodex „eine solide Grundlage für die Beziehungen zwischen dem Unternehmen und den Beschäf-

tigten ist und wir zurzeit ein verbindliches globales Abkommen als unnötig ansehen“.

Die umfassende Weigerung von Deutsche Post DHL, ihren eigenen Verhaltenskodex umzusetzen und zu überwachen, zeigt auf, dass ein neues Vorgehen in Bezug auf die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern weltweit notwendig ist. Selbst wenn DP-DHL mit den besten Absichten handeln würde, fehlt es ihr an den Instrumenten für eine wirksame Überwachung und Abhilfe. Während die europäischen Beschäftigten von DP-DHL in der Regel über ihre Gewerkschaften über kooperative Arbeitsbeziehungen und wirksame Mechanismen für den Umgang mit Problemen der Arbeitsbeziehungen verfügen, sind die meisten ihrer Beschäftigten einer einschüchternden Umgebung ohne bilaterale Abhilfemittel ausgesetzt. Ein globales Rahmenabkommen könnte die Lösung sein.

Wenn ein derartiges Abkommen eingeführt würde, könnte DP-DHL

- die Ungereimtheiten in der Personalpolitik angehen;
- seine Einstellung zu Arbeitsplätzen, die vor missbräuchlichen Praktiken und Diskriminierung geschützt sind, bestätigen und verstärken, und
- die Einschüchterungspolitik und –praxis, die die Vereinigungsfreiheit vereiteln, beenden.

Deutsche Post DHL und ihre Beschäftigten könnten dadurch eine echte Partnerschaft für die Zukunft aufbauen.

Referenzen

1. DP-DHL, „Verantwortung leben: Bericht zur Unternehmensverantwortung 2010“ S. 110 (Bonn, Deutschland: DP-DHL, 2010), abgerufen am 27. März 2012, http://www.dp-dhl.com/en/about_us/at_a_glance/publications/_jcr_content/mainpar/downloadlist/downloadlistpar/downloadlistitem_4.download.html.
2. Die deutsche Gewerkschaft ver.di vertritt rund 130'000 Beschäftigte von Deutsche Post in Deutschland. Siehe „Bericht zur Unternehmensverantwortung 2010“, S. 122. Das Dokument erteilt keine Informationen darüber, wie viele Beschäftigte außerhalb von DP in Deutschland von den Tarifabkommen erfasst werden.
3. „Deutsche Post World Net tritt Global Compact der UN bei“, zuletzt geändert am 7. November 2006, http://www.dp-dhl.com/en/media_relations/press_releases/2006/deutsche_post_world_net_joining_un_global_compact.html. Für die zehn Grundsätze des Globalen Paktes der Vereinten Nationen siehe Globaler Pakt der Vereinten Nationen, „Die zehn Grundsätze“, abgerufen am 23. März 2012, <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html>.
4. DP-DHL, „Verhaltenskodex“, abgerufen am 23. März 2012, http://www.dp-dhl.com/en/about_us/code_of_conduct.html; Vereinte Nationen, „Allgemeine Erklärung der Menschenrechte“, abgerufen am 23. März 2012, <http://www.un.org/en/documents/udhr/>; und Internationale Arbeitsorganisation, „ILOLEX - Datenbank der ILO-Standards“, abgerufen am 23. März 2012, <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.
5. Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Artikel 23, Abschnitt 3, Abschnitt 1, Abschnitt 4. url hier. Artikel 23, Abschnitte 1, 3 und 4. <http://www.un.org/en/documents/udhr/>
6. Gespräch mit indonesischen Beschäftigten und Gewerkschaftsfunktionären, Februar und April 2012
7. Gespräch mit Ahmed Abdullah Al Khaji, 11. Mai 2009
8. Gespräch mit Ahmed Abdullah Al Khaji, 11. Mai 2009
9. Schreiben von R.J.D. Mkwzalamba, Generalsekretär der COWUMA, an das DHL-Management, 1. November 2004
10. Gespräch mit R.J.D. Mkwzalamba
11. Von R.J.D. Mkwzalamba erteilte Informationen
12. Korrespondenz zwischen der COWUMA und DHL, März 2007/Juni 2007
13. Von Lanshmanan Bhaskara im Jahre 2009 an UNI und ITF erteilte Informationen
14. Von der ITF im März 2012 durchgeführte Untersuchung
15. Gespräch mit einem Gewerkschaftsfunktionär 2011
16. Gespräch mit einem ehemaligen DHL-Beschäftigten in Kolumbien
17. Von DHL-Beschäftigten in Guatemala an ITF und UNI erteilte Informationen
18. Schreiben von Walter Scheurle, DHL, 24. September 2010
19. Human Rights Watch, „A Strange Case: Violations of Workers' Freedom of Association in the United States by European Multinational Corporations“ (Ein seltsamer Fall: Verletzungen der Vereinigungsfreiheit von Arbeitnehmern in den USA durch europäische multinationale Unternehmen), 2. September 2010, heruntergeladen am 21. März 2012 unter <http://www.hrw.org/node/92719>
20. Ibid. S. 39
21. Ibid., S. 40
22. Entscheidung von Verwaltungsrichter Robert A. Giannasi, DHL Express and American Postal Workers Union; Crossroads Group Labor Relations Consultants und American Postal Workers Union, Rechtssachen Nr. 4-CA-35417 et. al.; Rechtssache Nr. 4-CA-35685, 5. Juni 2008

23. Entscheidung von Verwaltungsrichter Giannasi, 5. Juni 2008.
24. National Labor Relations Board (US-Bundesbehörde für Arbeitsbeziehungen): <http://www.nlr.gov/case/04-CA-035417#documents>
25. NLRB Fall 9-CA-43277, „Decision and Order“ (Entscheidung und Verfügung), zuletzt geändert am 30. September 2010, <http://mynlr.gov/link/document.aspx/09031d45803b35a5>.
26. Ibid, S. 11. Es ist zu beachten, dass die ursprüngliche Beschwerde von der Region 9 der NLRB eingelegt worden war und dass ein Verwaltungsrichter zugunsten der Gewerkschaft befand. Das Unternehmen legte bei der NLRB Berufung gegen die Entscheidung ein, und im September 2010 wurde ein Urteil gefällt. In Bezug auf Drohungen des Unternehmens, Betriebe zu schließen, wenn die Beschäftigten Gewerkschaften bildeten, siehe Lance Compa, „Fighting Back: Workers Challenge Plant Shut-downs“ (Beschäftigte schlagen zurück und fechten Betriebsschließungen an), (1985). Artikel und Kapitel. Dokument 355, abgerufen am 28. März 2012, <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1353&context=articles>
27. Deutsche Post's DHL Cedes U.S. Market to UPS, FedEx (DHL von Deutsche Post überlässt US-Markt UPS, Fedex), Bloomberg, abgerufen am 28. März 2012, http://www.bloomberg.com/apps/news?pid=newsarchive&sid=anFiw6k_1Pds&refer=news. Und „Economic Storm Batters Ohio Town“ (Wirtschaftssturm sucht Ohio Town heim), 60 Minuten, CBS, Januar 2009: <http://www.cbsnews.com/stories/2009/01/22/60minutes/main4747832.shtml>
28. Schreiben von UNI Hongkong an Edward Hui, geschäftsführender Direktor von DHL Hongkong, Juni 2008
29. Protokoll der Zusammenkunft mit Gordon Simpson, Leiter Humanressourcen, Region Asien/Pazifik, Juli 2008
30. Bericht der türkischen Gewerkschaft TUMTIS an die ITF, April 2012
31. Gespräch mit Liver Mngomezulu, nationaler Vorsitzender, SATAWU, 2009
32. Von der norwegischen Transportarbeitergewerkschaft erteilte Informationen, April 2012
33. Globaler Pakt der Vereinten Nationen, die zehn Grundsätze, <http://www.unglobalcompact.org/aboutthegc/thetenprinciples/index.html>; Internationale Arbeitsorganisation, Übereinkommen und Empfehlungen, <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>
34. Internationale Arbeitsorganisation, Büro für Arbeitnehmeraktivitäten (ACTRAV), „Report on Workers Symposium on Policies and Regulations to Combat Precarious Employment“ (Bericht über das Arbeitnehmersymposium zu Politiken und Regelungen zur Bekämpfung der prekären Beschäftigung), abgerufen am 20. März 2012, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_165275.pdf.
35. Nach dem Bericht 2010 zur Unternehmensverantwortung von Deutsche Post DHL verfügt das Unternehmen über keine Informationen über „Leistungen für Vollzeitbeschäftigte, die Zeitarbeitskräften oder Teilzeitbeschäftigten nicht gewährt werden“, S. 219.
36. „Exel's Code of Ethics“ (Ethik-Kodex von Exel), zuletzt geändert am 23. Januar 2003. Abgerufen am 12. Oktober 2011. <http://production.investis.com/exelplc/csr/codeofethics/>.
37. Mit Beschäftigten in Malaysia vom 2. bis 10. Januar 2012 geführte Gespräche. Die Namen der Beschäftigten wurden geändert, um sie vor Vergeltungsmaßnahmen durch örtliche Führungskräfte zu schützen. Notizen und Protokolle zu den Gesprächen sind im Besitz von UNI Global Union.
38. Ibid.
39. Im Februar 2012 mit indonesischen Beschäftigten geführte Gespräche.
40. ACILS, „Core Labour Rights in Indonesia 2010“ (Kernarbeitnehmerrechte in Indonesien 2010), S. 26
41. Mit indonesischen Beschäftigten im April 2012 geführte Gespräche.
42. Von Lanshmanan Bhaskara Dina 2009 an UNI und ITF erteilte Informationen.
43. UNI/ITF, „Complaint regarding Deutsche Post DHL's breach of the UNGC's Ten Principles“ (Klage bezüglich der Verletzung der zehn Grundsätze des Globalen Paktes der Vereinten Nationen durch Deutsche Post DHL), 20. Juli 2011, heruntergeladen am 22. März 2012 unter www.satawu.org.za/docs/mics/2011/complaint.pdf
44. David Bartlett. liverpooldailynews.co.uk, „Agency Workers at Jaguar Land Rover accuse Staffline of Bully Tactics over New Employee Regulations“ (Zeitbeschäftigte bei Jaguar Landro-

- ver beschuldigen Staffline tyrannischer Taktiken bezüglich der neuen Vorschriften für Beschäftigte). Zuletzt geändert am 15. September 2011. Abgerufen am 20. Oktober 2011. <http://www.liverpooldailypost.co.uk/liverpool-news/regional-news/2011/09/15/jaguar-land-rover-agency-workers-accuse-staffline-of-bully-tactics-over-new-employee-regulations-92534-29424243/>.
45. Sommerland, Nick. mirror.co.uk, „No Equal Pay for 800 Jaguar Landrover Temps“ (Kein gleiches Entgelt für 800 Zeitbeschäftigte von Jaguar Landrover). Zuletzt geändert am 5. Oktober 2011. Abgerufen am 20. Oktober 2011. <http://blogs.mirror.co.uk/investigations/2011/10/no-equal-pay-for-800-jaguar-la.html>.
 46. Zur Richtlinie über Leiharbeit siehe <http://www.bis.gov.uk/policies/employment-matters/strategies/awd>.
 47. David Bartlett. liverpooldailypost.co.uk, „Agency Workers at Jaguar Land Rover accuse Staffline of Bully Tactics over New Employee Regulations“ (Zeitbeschäftigte bei Jaguar Landrover beschuldigen Staffline tyrannischer Taktiken bezüglich der neuen Vorschriften für Beschäftigte). Zuletzt geändert am 15. September 2011. Abgerufen am 20. Oktober 2011. <http://www.liverpooldailypost.co.uk/liverpool-news/regional-news/2011/09/15/jaguar-land-rover-agency-workers-accuse-staffline-of-bully-tactics-over-new-employee-regulations-92534-29424243/>.
 48. Ibid.
 49. Gespräche mit italienischen Gewerkschaftsfunktionären im Jahre 2009.
 50. Die Paketsklaven – ein Film von Reinhard Schädler
 51. Harold Meyerson, „The Shipping Point“ (Die Versandstelle), *The American Prospect*, zuletzt geändert am 16. Juli 2009. Abgerufen am 19. Oktober 2011. http://prospect.org/cs/articles?article=the_shipping_point.
 52. Harold Meyerson, „Holding Wal-Mart Accountable“ (Wal-Mart zur Verantwortung ziehen), *The American Prospect*, zuletzt geändert am 6. September 2010. Abgerufen am 19. Oktober 2011. http://prospect.org/cs/articles?article=holding_wal_mart_accountable.
 53. Ibid.
 54. Zu den Schwierigkeiten für Leiharbeitskräfte, sich gewerkschaftlich zu organisieren, siehe Erin Hatton, *The Temp Economy: From Kelly Girls to Permatemps in Postwar America* (Die Zeitarbeitswirtschaft: von den Kelly Girls zu den Dauerpraktikanten im Amerika der Nachkriegszeit) (Philadelphia: Temple University Press, 2011), S. 98-99, 134-36; Jane Slaughter, „Chicago Warehouse Workers Navigate Maze of Contractors to Organize“ (Lagerarbeiter in Chicago irren zur gewerkschaftlichen Organisation durch ein Labyrinth von Vertragsunternehmen), *Labornotes*, 11. November 2011, <http://labornotes.org/2011/10/chicago-warehouse-workers-navigate-maze-contractors-organize>; Lindsay Bey-erstein, „The Tempification of the American Workforce“ (US-Arbeitnehmer werden zu Zeitbeschäftigten), In *The-se Times, Working* (Blog), 12. November 2009, http://www.inthesetimes.com/working/entry/5166/the_tempification_of_the_american_workforce/.
 55. Garza kontra Exel, 02-1187, (Tex. Sup. Ct, 2004).
 56. Ford kontra Randstad und Exel, 08-cv-1735, (US Dist. Ct. Eastern District of Pennsylvania, 2009).
 57. Moira Welsh. thestar.com, „Board shields unsafe job sites“ (Die Behörde schützt unsichere Arbeitsorte). Zuletzt geändert am 16. Februar 2008. Abgerufen am 18. Oktober 2011. <http://www.thestar.com/mobile/news/ontario/article/304163>.
 58. In einer Klage beim US-Außenministerium vom 17. August 2011 gemeldet, die von den Werkstudierenden mit Unterstützung der National Guestworker Alliance eingereicht wurde, <http://www.guestworkeralliance.org/wp-content/uploads/2011/08/WEB.-State-Dept-Complaint-J-1-workers-8.17.2011.pdf>
 59. Zitiert in Julia Preston, „Foreign Students in Work Visa Program Stage Walkout at Plant“ (Ausländische Studierende im Arbeitsvisumsprogramm organisieren Streik im Betrieb), *New York Times*, 17. August 2011, heruntergeladen am 21. März 2012 unter <http://www.nytimes.com/2011/08/18/us/18immig.html>. Siehe auch Leitartikel in der *New York Times*, „Not the America They Expected“ (Nicht das Amerika, das sie erwarteten), 18. August 2011, heruntergeladen am 21. März 2012 unter <http://www.nytimes.com/2011/08/19/opinion/not-the-america-they-expected.html?ref=us>
 60. OSHA erläutert, es liege eine vorsätzliche Verletzung vor, wenn „die Beweise entweder eine absichtliche Verletzung des Gesetzes oder ganz einfach Gleichgültigkeit gegenüber dessen Vorschriften zeigen“. Genauer Aufzeichnungen vermitteln entscheidende Informationen an Arbeitgeber und Beschäftigte über die Ursache und die Prävention arbeitsbedingter Verletzungen. Das Gesetz schreibt den Arbeitgebern vor, vollständige und genaue Aufzeichnungen zu führen.

61. Anfang März 2012 entschied Exel, diese Vorladungen anzufechten.
62. Die US-Bundesbehörde für Arbeitsschutz (OSHA), regionale Pressemitteilung der OSHA, Bundesbehörde für Arbeitsschutz des US-Arbeitsministeriums lädt zwei Unternehmen vor, beantragt Geldstrafen in Höhe von 288'000 USD wegen Verletzungen des Arbeitsschutzes in Betrieb betreffend ausländische Studierende, 21. Februar 2012, http://www.osha.gov/pls/oshaweb/owadisp.show_document?p_table=NEWS_RELEASES&p_id=21852. Die spezifische Anklage lautet „Unterlassung der Aufzeichnung von Verletzungen und Krankheiten in den OSHA-Betriebstagebüchern“, doch läuft dies auf eine Unterlassung hinaus, der Behörde Bericht zu erstatten, da ein Bericht in dieser Form vorgelegt werden soll.
63. Zitiert in Chen, „Student Labor Scandal“ (Skandal um die Werkstudierenden).
64. IAO, Verfahrenskodex, S. 15.
65. IAO, Schutz der persönlichen Daten der Beschäftigten. Ein IAO-Verfahrenskodex, Genf, 1997, S. 4
66. Erklärung von UNI auf der Aktionärsversammlung 2010 von DHL
67. Alan Tate, Tweet an Frank Appel anlässlich der Aktionärsversammlung 2011, 24. Februar 2011.
68. Unternehmensmitteilungen Nr. 166, 22. September 2011
69. Gespräche des UNI/ITF-Organisators mit Beschäftigten in Costa Rica und Panama im Jahre 2011.
70. Ibid.
71. Urteil der Zweiten Kammer Nr. 2004-483, Gesetz S 01-000327-0639-LA; Urteil des Verfassungsgerichts Nr. RHC 2004-4887.
72. Villa Lucia, „Censura Uso de Detector de Mentiras en Trabajadores“ (Kritik am Einsatz von Lügendetektoren bei Beschäftigten), La Nación, 29. Juni 2011, abgerufen am 28. März 2012, <http://translate.google.com/translate?hl=en&sl=es&tl=en&u=http%3A%2F%2Fwww.nacion.com%2F2011-06-29%2FEIPais%2Fsalaa-ii-censura-uso-de-detector-de-mentiras-en-trabajadores.aspx>
73. Bericht des UNI/ITF-Organisators über die Gespräche von UNI und ITF in Costa Rica und Panama.
74. Gespräch mit „Carlos“, kolumbianischer DHL-Beschäftigter
75. LRS-Bericht, Gespräche mit südafrikanischen DHL-Beschäftigten im Jahre 2011
76. Informationen des DP-DHL-Forums, 2012
77. Human Rights Watch, „Paramilitaries’ Heirs: The New Face of Violence in Colombia“ (Die Erben der Paramilitärs: das neue Gesicht der Gewalt in Kolumbien), 3. Februar 2010, heruntergeladen am 23. März 2012 unter <http://www.hrw.org/node/88060>.
78. Pressemitteilung der US-Kommission für Chancengleichheit, DHL Global Sued by EEOC for Harassment and Intimidation of Hispanic Workers, Retaliation (Kommission für Chancengleichheit reicht Klage gegen DHL Global wegen Schikanie- und Einschüchterung hispanischer Beschäftigter sowie Repressalien ein), 3. Oktober 2011, <http://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/release/10-3-11a.cfm>.
79. Deutsche Post DHL, Interviews, Reden und Webcasts, „Gespräch mit Frank Appel zur Konzernstrategie 2015“ 3. November 2009, abgerufen am 28. März 2012, http://www.dp-dhl.com/en/media_relations/speeches_and_interviews/interview_appel_strategy2015.html
80. Deutsche Post DHL, Bericht zur Unternehmensverantwortung 2010, S. 48
81. Deutsche Post DHL, Verhaltenskodex, November 2009, S. 2, http://www.dp-dhl.com/content/dam/dpdhl/responsibility2010/pdf/8.4_EN_POL_Code%20of%20Conduct.pdf
82. Ibid., S. 4
83. Über die Umfrageergebnisse wurde im Jahresbericht 2011 berichtet, S. ?. Erwähnenswert ist ebenfalls, dass die Beschäftigten in Indonesien schildern, dass die Führungskräfte Versammlungen vor der Umfrage abhalten und den Beschäftigten drohen, wenn diese in der Umfrage keine positiven Antworten geben.
84. Europäische Kommission, Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen, 25. Oktober 2012, abgerufen am 28. März 2012, http://ec.europa.eu/enterprise/newsroom/cf/_getdocument.cfm?doc_id=7010, S. 10
85. Website von Deutsche Post DHL: „Interview mit Frank Appel zur Konzernstrategie 2015“, 3. November 2009 http://www.dp-dhl.com/en/media_relations/

speeches_and_interviews/
interview_appel_strategy2015.html

86. Deutsche Post DHL, Homepage, CR-Bericht 2010, Mitarbeiter, Strategie und Werteversprechen, August 2011, abgerufen am 28. März 2012, http://www.dp-dhl.com/en/responsibility/employees/strategy_and_employer_value_proposition.html
87. Europäische Kommission: Eine neue EU-Strategie (2011-14) für die soziale Verantwortung der Unternehmen, Brüssel, 25.10.2011, S. 7
88. Deutsche Post DHL, Zitat von Rita Hendrix, stellvertretende Vorstandsvorsitzende in: Bericht zur Unternehmensverantwortung, 2009-10, S. 28, abgerufen am 28. März 2012, http://www.dp-dhl.com/en/media_relations/press_releases/2010/corporate_responsibility_report_2010.html
89. Schreiben von Walter Scheurle, Globaler Personalvorstand, DHL, an UNI und ITF, 30. September 2010



