

Inoffizielle Übersetzung

Gemeinsame Abschlusserklärung der deutschen Nationalen Kontaktstelle (NKS) für die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, der Gewerkschaft UNI Global Union (UNI) und der internationalen Transportarbeiter-Föderation (ITF) sowie der Deutschen Post DHL (DP-DHL) zu der von UNI/ITF gegen DP-DHL/Bonn vorgebrachten Beschwerde

Am 21. November 2012 brachten die UNI Global Union und die internationale Transportarbeiter-Föderation (ITF) (im Folgenden: „die Beschwerdeführer“) bei der deutschen Nationalen Kontaktstelle für die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen (im Folgenden: NKS) eine Beschwerde gegen die Deutsche Post DHL (im Folgenden: „Beschwerdegegnerin“) vor.

Bei den in der OECD-Erklärung über internationale Investitionen und multinationale Unternehmen enthaltenen OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen handelt es sich um Empfehlungen für ein verantwortungsvolles Verhalten international tätiger Unternehmen. Die Regierungen der OECD-Mitgliedsstaaten sowie anderer teilnehmender Länder haben sich verpflichtet, über die jeweiligen Nationalen Kontaktstellen die Anwendung dieses freiwilligen Verhaltenskodexes zu fördern und bei Beschwerden im Zusammenhang mit den OECD-Leitsätzen unter Mitwirkung hierfür relevanter Partner auf dem Wege der vertraulichen Vermittlung zu Lösungen beizutragen.

I. Beschwerdegegenstand

Hauptgegenstand der Beschwerde ist der Vorwurf, die Beschwerdegegnerin habe das Recht der Beschäftigten, Gewerkschaften zu gründen und diesen beizutreten, in mehreren Ländern, in denen sie aktiv ist, missachtet, und ihre bestehenden Verfahren zur Umsetzung der Sorgfaltspflicht (due diligence procedures) seien diesbezüglich unzureichend. Außerdem soll die Beschwerdegegnerin im Rahmen ihrer Aktivitäten in den USA afroamerikanische Beschäftigte und Beschäftigte mit lateinamerikanischem Hintergrund systematisch diskriminiert haben. Weiterhin heißt es, die Beschwerdegegnerin habe in mehreren Ländern über Gebühr auf LeiharbeiterInnen zurückgegriffen, um so die Zahlung regulärer Löhne wie auch die Möglichkeit gewerkschaftlichen Engagements der Beschäftigten zu umgehen. Schließlich wird der Beschwerdegegnerin der Einsatz von Lügendetektoren im Umgang mit Beschäftigten in mehreren Ländern vorgeworfen.

Die Beschwerdeführer formulierten folgende Forderungen an die Beschwerdegegnerin:

1. Aufnahme eines Dialogs mit den Beschwerdeführern mit dem Ziel einer Vereinbarung zur Vermeidung von Verstößen gegen die OECD-Leitsätze sowie einer Verbesserung der Umsetzung der Sorgfaltspflicht und der Achtung der Arbeiterrechte;
2. Anwendung derselben Standards für alle Beschäftigten weltweit und Achtung des Rechtes der Beschäftigten, Gewerkschaften zu gründen und diesen beizutreten.

Für den Fall, dass eine solche Vereinbarung nicht erzielt werden kann, forderten die Beschwerdeführer die Nationale Kontaktstelle auf zu entscheiden, ob die Beschwerdegegnerin im Einklang mit den OECD-Leitsätzen gehandelt habe oder nicht.

II. Erste Prüfung

Im Anschluss an eine gründliche Prüfung der Beschwerde – unter Einbeziehung zusätzlicher durch die Beschwerdeführer vorgelegter Informationen sowie von Stellungnahmen der Beschwerdegegnerin und von Bundesministerien – nahm die deutsche NKS die Beschwerde bezüglich angeblicher Verletzungen der Gewerkschaftsrechte in der Türkei, in Indien, Kolumbien, Indonesien und Vietnam am 18. Juni 2013 zur genaueren Prüfung an.

Bezüglich der vorgebrachten Fälle angeblicher Verletzungen von Gewerkschaftsrechten in Bahrain, Guatemala, Hongkong, Südafrika, Panama, Malawi, Norwegen und den USA nahm die NKS die Beschwerde nicht an, da die Vorwürfe entweder zu vage waren oder sich auf bereits gelöste Fälle bezogen, die zum Zeitpunkt der Beschwerde mehrere Jahre zurücklagen. Die NKS kam zu dem Schluss, dass diese Fälle keinen Anlass zur Sorge über aktuelle oder zukünftige Verletzungen von Gewerkschaftsrechten darstellen. In Norwegen war die Entlassung eines Gewerkschaftsmitglieds gerichtlich geklärt worden, wobei sich keine Hinweise darauf ergaben, dass die Kündigung aufgrund gewerkschaftlichen Engagements erfolgt war.

In den USA waren zwei Fälle angeblicher Verletzungen von Gewerkschaftsrechten aus den Jahren 2006 und 2007 vor der Nationalen Stelle für Arbeitsbeziehungen (National Labour Relations Board) erörtert und deren Entscheidung durch die Klagegegnerin akzeptiert worden. Ein weiterer Fall, in dem angeblich Gewerkschaftsrechte in den USA verletzt wurden, war beim National Labour Relations Board anhängig. Diesbezüglich beriet sich die NKS mit der NKS der USA und kam zu dem Schluss, dass es keinen Grund zu der Annahme gebe, dass die Klagegegnerin die Entscheidung der Nationalen Stelle für Arbeitsbeziehungen nicht akzeptieren wird. Daher sah die NKS keinen Mehrwert in einem Vermittlungsverfahren.

Bezüglich der zwei Fälle, in denen es in den USA zu einer angeblichen Diskriminierung von afroamerikanischen Beschäftigten und Beschäftigten mit lateinamerikanischem Hintergrund gekommen sein soll, hält die NKS fest, dass in beiden Fällen die Arbeitnehmergleichstellungskommission (Equal Employment Opportunity Commission) angerufen wurde. In dem einen Fall kam es im November 2012 zu einer Einigung, die von der Klagegegnerin akzeptiert wurde. Der andere Fall ist noch anhängig, wobei die Klagegegnerin bereits erklärt hat, dass sie das Ergebnis des Verfahrens akzeptieren wird. Nach Beratungen mit der NKS der USA kam die NKS zu der Einschätzung, dass es keinen Grund dazu gebe, von aktuellen oder zukünftigen diesbezüglichen Verletzungen der OECD-Leitsätze auszugehen.

Im Hinblick auf den angeblichen Einsatz von LeiharbeiterInnen vertritt die NKS die Auffassung, dass der Einsatz von LeiharbeiterInnen keine direkte Verletzung der OECD-Leitsätze oder sonstiger international geltender Standards darstellt. Nach den OECD-Leitsätzen ist der Einsatz von LeiharbeiterInnen weder ausdrücklich verboten noch ist der Umfang ihres Einsatzes geregelt. Auch die international verbrieften Menschenrechte und die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation „über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit“ von 1998 (Kernarbeitsnormen) enthalten keine solchen Bestimmungen. Das Übereinkommen 181 über private Arbeitsvermittler, welches auch den Einsatz von LeiharbeiterInnen erfasst, wurde von Deutschland und der überwiegenden Anzahl der IAO-Mitgliedsstaaten nicht ratifiziert. Selbst dieses Abkommen erhält jedoch kein Verbot oder eine quantitative Beschränkung der Beschäftigung von LeiharbeiterInnen. Die NKS erhielt keine Hinweise auf einen weit verbreiteten Einsatz von LeiharbeiterInnen – und somit auch

nicht auf eine Absicht, reguläre Löhne zu verweigern oder Gewerkschaftsrechte zu umgehen. Daher nahm die NKS die Beschwerde in diesem Punkt nicht zur weiteren Prüfung an.

Der Einsatz von Lügendetektoren kann nach Auffassung der NKS nur dann einen Verstoß gegen die OECD-Leitsätze begründen, wenn diese oder internationale Menschenrechtsstandards deren Einsatz im Arbeitsverhältnis verbieten. Die NKS gelangte zu der Auffassung, dass kein international anerkannter Grundsatz besteht, welcher den verhältnismäßigen Einsatz von Lügendetektoren durch Unternehmen in Arbeitsverhältnissen untersagt. Die von den Beschwerdeführern angeführten, 1996 in Genf von einer Expertenarbeitsgruppe erarbeiteten, beschlossenen und in den entsprechenden Verhaltenskodex aufgenommenen Empfehlungen zum Datenschutz für Beschäftigte sind nicht Bestandteil der in den OECD-Leitsätzen berücksichtigten Kernarbeitsnormen. Folglich kann eine Verletzung der OECD-Leitsätze nicht allein aus der Nichtbefolgung der im Verhaltenskodex enthaltenen Empfehlung, beim Erheben von Beschäftigtendaten auf den Einsatz von Lügendetektoren zu verzichten, begründet sein. Daher ist die Beschwerdegegnerin nach Auffassung der NKS durch die OECD-Leitsätze nicht ausdrücklich dazu gehalten, den Einsatz von Lügendetektoren zu unterlassen. Inwieweit der Einsatz von Lügendetektoren nach der geltenden nationalen Rechtsordnung des jeweiligen Landes zulässig ist, entzieht sich darüber hinaus der Kenntnis und der Zuständigkeit der NKS. Die Sicherstellung der Einhaltung nationaler Rechtsordnungen und deren Bewertung ist nicht Gegenstand des Beschwerdeverfahrens der OECD.

III. Vermittlungsverfahren

Nachdem sie die Beschwerde in einigen Punkten, nämlich in Bezug auf die Vorwürfe einer möglicherweise in der Türkei sowie in Indien, Kolumbien, Indonesien und Vietnam erfolgten Nichtbeachtung des Rechts von Beschäftigten, Gewerkschaften zu gründen und diesen beizutreten, angenommen hatte, bereitete sich die NKS auf das Vermittlungsverfahren vor und bat die NKS in Kolumbien und der Türkei um Stellungnahme. Ebenfalls einbezogen wurden die deutschen Botschaften in der Türkei und in Indien. Vermittlungstreffen mit den Beschwerdeführern und der Beschwerdegegnerin fanden am 12. September und 11. Dezember 2013 statt. Außerdem wurden bilaterale Gespräche geführt, und zwar am 4. November 2013 mit der Beschwerdegegnerin und am 5. November mit den Beschwerdeführern. Zuvor

hatten beide Seiten Gelegenheit gehabt, schriftlich zu der Sache Stellung zu beziehen.

Auf Grundlage eines konstruktiven Dialogs in den Gesprächen am 12. September und am 11. Dezember 2013 konnten beachtenswerte Fortschritte erzielt werden:

1. Türkei

Die Beschwerde zu einer möglichen Verletzung des Rechts der Beschäftigten, in der Türkei Gewerkschaften zu gründen und diesen beizutreten, basierte auf dem Vorwurf der Entlassung von 37 Beschäftigten aufgrund gewerkschaftlichen Engagements sowie auf dem Vorwurf, die Beschwerdegegnerin verweigere die Anerkennung von Tümtis als Gewerkschaft und habe Druck auf Beschäftigte ausgeübt, um sie zum Austritt aus Tümtis zu bewegen. Bis September 2013 hatte das Berufungsgericht in vier Fällen, in denen Beschäftigte bei türkischen Arbeitsgerichten gegen ihre Entlassung geklagt hatten, die Entscheidung des Gerichts der ersten Instanz bestätigt, derzufolge die Entlassungen aufgrund gewerkschaftlichen Engagements und damit rechtswidrig erfolgt waren.

Im September 2013 erklärte die Beschwerdegegnerin, sie werde keinen Einspruch gegen eine Anerkennung von Tümtis durch die zuständigen türkischen Behörden einlegen. Am 6. November 2013 traten DP DHL und Tümtis in Verhandlungen über Arbeitsbedingungen, Löhne und Abfindungen für die Beschäftigten, die aufgrund angeblichen gewerkschaftlichen Engagements entlassen worden waren. Die Beschwerdegegnerin und Tümtis streben den Abschluss der Verhandlungen innerhalb der nach türkischem Recht geltenden Frist von 60 Tagen an.

Die NKS geht davon aus, dass mit der Anerkennung von Tümtis und dem Beginn der Verhandlungen mit Tümtis beträchtliche Fortschritte beim Schutz des Rechts der Beschäftigten, Gewerkschaften zu gründen und diesen beizutreten, nach Absatz V 1 a der OECD-Leitsätze erzielt worden sind.

2. Indien

Der Vorwurf, das Recht der Beschäftigten, Gewerkschaften zu gründen und diesen beizutreten, sei im indischen Tochterunternehmen der

Beschwerdegegnerin, DHL Express India Pvt Limited (im Folgenden: „DHL Express“), missachtet worden, beruhte auf mehreren Anschuldigungen:

- Der Entlassung von drei Beschäftigten aufgrund gewerkschaftlichen Engagements, davon 2 Fälle aus 2001 und ein Fall aus 2003;
- Der Versetzung von sieben Beschäftigten von Kalkutta nach Delhi im Jahr 2004 und der Weigerung, eine Rückversetzung nach Kalkutta vorzunehmen, sollten sie sich nicht von der Gewerkschaft distanzieren, wobei angeblich drei der sieben Beschäftigten nach Kalkutta zurück versetzt wurden, nachdem sie ihr gewerkschaftliches Engagement aufgaben;
- Der viertägigen Suspendierung zweier Beschäftigten in Kalkutta, die während der Arbeitszeit gewerkschaftlicherseits herausgegebene Lektüre gelesen hatten;
- Anwendung des Positionsbewertungssystems „Hay Grading“ auch auf Beschäftigte, die die Anforderungen dafür nicht erfüllen (d.h. nicht mit leitenden oder administrativen Aufgaben betraut sind), um eine Vertretung der nach diesem System bewerteten Beschäftigten durch die Gewerkschaften und die Anwendung der von den Gewerkschaften ausgehandelten Vereinbarungen auf diese Beschäftigten zu verhindern.

Die Beschwerdegegnerin führte Folgendes an:

- Die zwei Entlassungen aus dem Jahr 2001 seien vor der Übernahme der Tochterfirma durch DHL Express erfolgt, und DHL Express sei somit nicht verantwortlich für diese Fälle. In dem anderen Fall sei die Entlassung aufgrund angeblichen Kleindiebstahls erfolgt. Die Arbeitsgerichte zweier Instanzen hätten bestätigt, dass die Beschwerdegegnerin den Beschäftigten nicht wieder einstellen müsse, wobei ein weiteres Verfahren bei einer anderen Kammer des Arbeitsberufungsgerichts noch anhängig sei.
- Die Versetzungen seien nicht aufgrund gewerkschaftlichen Engagements erfolgt und seien von den Beschäftigten 2004 nicht vor Gericht angefochten worden. Allerdings sei eine Anfechtung durch Gewerkschaften für Beschäftigte, die von Mumbai nach Delhi versetzt worden waren, von einem Gericht abgelehnt worden. DHL Express habe 3 Personen von Delhi nach Kalkutta zurückversetzt, wobei die letzte dieser Versetzungen im Mai 2013 erfolgt sei, als eine entsprechende Stelle freigeworden sei. DHL Express habe die übrigen 4 Personen nicht zurückversetzt, da es in Kalkutta keine weiteren freien Stellen gegeben habe. DHL Express sei jedoch bereit,

Stellenangebote zu machen, wenn in Kalkutta durch Verrentung, Kündigung oder aus anderen Gründen Vakanzen eintreten.

- Die Suspendierungen seien aufgrund eines verleumderischen Briefs, der den Betriebsleiter zum Gegenstand hatte, sowie wegen einer unter Missachtung von vor Ort geltendem Recht erfolgten Nutzung des Kopierers des Tochterunternehmens zur Vervielfältigung von gewerkschaftlichen Schriften während der Arbeitszeit ausgesprochen worden. Allerdings sei die Beschwerdegegnerin bereit dazu, die Suspendierung im Interesse der Vertrauensbildung auf zwei Tage zu verkürzen, sofern die Beschäftigten sich persönlich beim Betriebsleiter entschuldigten.
- Beschäftigte hätten sich freiwillig für die Hay-Grade-Bewertung gemeldet, da sie zusätzliche Aufgaben übernehmen und die höheren Löhne erhalten wollten, die sich aus den Aufsichts-, Verwaltungs-, und Organisationsaufgaben von Hay-Grade-Positionen ergeben.

Seitens der NKS besteht keine Notwendigkeit, sich im Rahmen dieses Verfahrens mit den zwei vor der Übernahme der Tochterfirma durch die Beschwerdegegnerin erfolgten Entlassungen zu beschäftigen, da die Entlassungen nicht durch die Beschwerdegegnerin oder ihre Tochterfirma erfolgten.

Was die im Jahr 2003 erfolgte andere Entlassung betrifft, nahm die NKS Kenntnis von der Entscheidung des Obersten Gerichtshofs in Madras, der 2012 eine Entscheidung des Arbeitsgerichts Chennai bestätigte. Letzteres hatte entschieden, dass die Entlassung unzulässig gewesen sei, da die Tochterfirma zuvor keine Untersuchung der angeblichen Kleindiebstähle eingeleitet habe. Allerdings berücksichtigte das Gericht, dass das Vertrauensverhältnis zwischen der Tochterfirma und dem Beschäftigten aufgrund von Kleindiebstählen gestört sei. Daher erlegte es der Tochterfirma nicht auf, den Beschäftigten wieder einzustellen, sondern bestätigte die Aufhebung des Beschäftigungsvertrags und sprach dem Entlassenen eine Entschädigung zu. Im Vermittlungsverfahren betonten die Beschwerdeführer, es gehe dem ehemaligen Beschäftigten weniger um eine Wiedereinstellung als um eine Erklärung der Tochterfirma der Beschwerdegegnerin, seine Entlassung sei nicht aufgrund von Straffälligkeit erfolgt. Da bei einer anderen Kammer des Obersten Gerichtshofs in Madras noch eine Berufung gegen die Entscheidung dieses Gerichts anhängig ist, einigten

sich die Parteien darauf, den Ausgang dieses Verfahrens abzuwarten und sich dann um eine Einigung auf lokaler Ebene zu bemühen.

Bezüglich der vier 2004 nach Delhi versetzten Beschäftigten nahm die NKS Kenntnis von einer Klausel in den Arbeitsverträgen der Beschäftigten, durch die sie der Versetzung an andere Standorte der Tochterfirma der Beschwerdegegnerin zustimmten, sofern die Tochterfirma dies für notwendig erachtet. Die NKS hielt die Erklärungen der Beschwerdegegnerin für glaubhaft, denen zufolge es keine ausreichende Zahl an Vertragsbeschäftigten am Standort Kalkutta gebe, deren Verträge aufgehoben werden könnten, um so die kurzfristige Rückkehr der Beschäftigten nach Kalkutta zu ermöglichen. Die NKS nahm die Zusage der Beschwerdegegnerin zur Kenntnis, den Beschäftigten jede in der Zukunft freiwerdende Stelle anzubieten.

Bezüglich der Suspendierungen einigten sich die Parteien darauf, das Problem durch eine Verkürzung der Suspendierung auf zwei Tage und persönliche Entschuldigungen der Beschäftigten gegenüber dem Betriebsleiter zu lösen. Da die viertägige Suspendierung bereits stattgefunden hat, werden den Beschäftigten für 2014 zwei zusätzliche bezahlte Urlaubstage zugestanden.

Bezüglich der Hay-Grade-Beschäftigten erinnerte die NKS daran, dass die OECD-Leitsätze empfehlen, das Recht der Beschäftigten, Gewerkschaften zu gründen und diesen beizutreten anzuerkennen, und diese Gewerkschaften auch für den Zweck von Tarifverhandlungen zu akzeptieren (vgl. V 1 a und b der OECD-Leitsätze). Es wurde zur Kenntnis genommen, dass Hay Grades bereits vor mehr als 7 Jahren eingeführt und seitens der Beschäftigten nicht vor Gericht angefochten wurden. Beide Parteien sind sich einig, dass nach geltendem indischen Recht Beschäftigte, die der Hay-Grade-Bewertung unterliegen, nicht das Recht auf Mitgliedschaft oder aktives Engagement in einer Gewerkschaft verlieren. Somit haben Hay-Grade-Beschäftigte das Recht, eine Gewerkschaft ihrer Wahl zur Vertretung ihrer Interessen zu gründen oder einer solchen beizutreten und in Tarifverhandlungen mit ihren Arbeitgebern zu treten. Ebenfalls eindeutig war, dass Sonderleistungen, die in Tarifverhandlungen für Arbeiter ausgehandelt wurden, zum gegenwärtigen Stand Hay-Grade-Beschäftigten mit Aufsichts- und Managementaufgaben nicht zustehen. Allerdings war fraglich, ob es nach indischem Arbeitsrecht zulässig ist, dass Gewerkschaften der Arbeiter

auch Hay-Grade-Beschäftigte vertreten. Hierzu scheint momentan ein von einer lokalen Gewerkschaft vorgebrachter Fall beim Arbeitsbeauftragten (Labour Commissioner) in Chennai zur Entscheidung auszustehen.

Die Beschwerdegegnerin stimmte zu, ihre Hay-Grade-Beschäftigten nochmals über ihr Recht auf Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft und die Möglichkeit von Tarifverhandlungen durch die Gewerkschaften für Hay-Grade-Beschäftigte zu unterrichten. Die Beschwerdegegnerin bestätigte, dass DHL Express in Verhandlungen mit einer Gewerkschaft treten wird, die nach indischem Recht als rechtliche Vertreterin der Hay-Grade-Beschäftigten angesehen wird. Die Beschwerdegegnerin wird das Ergebnis des momentan bei der zuständigen Stelle (Labour Commission) in Chennai anhängigen Verfahrens anerkennen, sobald dieses rechtskräftig wird.

Die Beschwerdegegnerin erklärte sich zudem bereit, 2014 eine weitere interne Bewertung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeziehungen bei DHL Express in Indien vorzunehmen. Dazu werden auch Treffen mit den relevanten Beteiligten und mit lokalen Gewerkschaftsvertretern in Indien stattfinden. Die NKS wird einen Bericht über das Ergebnis der internen Bewertung erhalten. Dieser wird auf vertraulicher Basis und unter Ausschluss der Möglichkeit einer direkten oder indirekten Zugänglichmachung für die Öffentlichkeit auch den Beschwerdeführern zur Verfügung gestellt. Diese dürfen die Inhalte unter den o.g. Bedingungen den lokalen Gewerkschaften mitteilen.

3. Kolumbien

Der Vorwurf, das Recht der Beschäftigten, Gewerkschaften zu gründen und diesen beizutreten, werde missachtet, basierte auf folgenden Anschuldigungen:

- Suspendierung eines Beschäftigten, der Informationen über Arbeitnehmerrechte an das schwarze Brett des Unternehmens gehängt hatte, um diese anderen Beschäftigten zugänglich zu machen.
- Entlassung zweier Beschäftigter, die von ihren Rechten als Beschäftigte Gebrauch gemacht hatten: Angebliche Entlassung eines Beschäftigten, weil er gegenüber einem Vorgesetzten auf ein Gespräch über die Arbeitsbedingungen gedrängt hatte; Entlassung eines anderen, nachdem dieser ein Video über schlechte Arbeitsbedingungen aufgrund erhöhter Arbeitsbelastung gedreht hatte.

- Keine Möglichkeit, eine Beschäftigtenvertretung aufzubauen, da die Beschäftigten massiv verängstigt seien und befürchteten, dass eine Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft zu ihrer Entlassung führen würde.
- Die Beschwerdegegnerin sollte bei DHL Express Colombia für eine bessere Atmosphäre sorgen, um so die Beschäftigten bezüglich gewerkschaftlichen Engagements nicht zu entmutigen.

Die Beschwerdegegnerin erwiderte Folgendes:

- Die Suspendierung sei aufgrund einer Verletzung der Pflichten des Beschäftigter erfolgt, nicht wegen gewerkschaftlichen Engagements.
- Die beiden Beschäftigten seien wegen schlechter Arbeit entlassen worden. Diese Ansicht habe das Gericht geteilt, und es gebe keine gegenteiligen Beweise.
- Die Beschwerdegegnerin erwäge, Kolumbien im Jahr 2014 in seine interne Risikobewertung zum Thema Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen einzubeziehen.

Die NKS in Kolumbien informierte die NKS über ihre Einschätzung, es sei weder im Falle der Suspendierung noch bei den beiden Entlassungen kolumbianisches Arbeitsrecht verletzt worden. Der Fall der Suspendierung war dem Arbeitsministerium vorgetragen worden. Das Arbeitsministerium prüfte die Vorwürfe und die Beweislage und entschied sich gegen eine Sanktionierung der Beschwerdegegnerin. Allerdings sah die kolumbianische NKS Möglichkeiten zur Verbesserung der Atmosphäre bei DHL Express Colombia, um so die Beschäftigten bezüglich gewerkschaftlichen Engagements nicht zu entmutigen. Die NKS in Kolumbien bot ihre Unterstützung bei möglichen Gesprächen zwischen der Beschwerdegegnerin und den Beschäftigten von DHL Express Colombia an und erklärte ihre Bereitschaft, die Parteien in ihren Bemühungen um eine Verbesserung der Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen bei DHL Express Colombia durch Begleitung und die Bekanntmachung bewährter, mit den Leitsätzen übereinstimmender, Vorgehensweisen zu unterstützen.

Die NKS sah in der Suspendierung und den Entlassungen keine Verletzungen der OECD-Leitsätze. Im September 2013 wurde eine Einigung zwischen der lokalen Gewerkschaft und DHL Express Colombia über die Nutzung des

schwarzen Bretts für Bekanntmachungen erzielt. Allerdings sieht die NKS Potenzial für zusätzliche Anstrengungen auf Seiten der Beschwerdegegnerin, unter den Beschäftigten von DHL Express Colombia mögliche Ängste vor negativen Konsequenzen einer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft und gewerkschaftlichen Engagements auszuräumen. Um dies zu erreichen, erklärte sich die Beschwerdegegnerin bereit dazu, kurzfristig eine Bewertung der Arbeitnehmer-Arbeitgeberbeziehungen in Kolumbien durchzuführen und dabei alle Aktivitäten der Beschwerdegegnerin in Kolumbien zu berücksichtigen. Dazu sollen auch Mitarbeitergespräche geführt werden und separate Treffen mit relevanten Beteiligten und den Beschwerdeführern sowie der kolumbianischen NKS stattfinden. Die NKS in Kolumbien hat sich unterstützend zu dieser Einigung geäußert und die NKS darüber informiert, dass durch ihre Beteiligung an der zukünftigen Arbeit in keiner Weise ihre Fähigkeit zur Überprüfung spezifischer Einzelfragen bezüglich der Parteien infrage gestellt wird. Die NKS wird einen Bericht über das Ergebnis der internen Bewertung erhalten. Dieser wird auf vertraulicher Basis und unter Ausschluss der Möglichkeit einer direkten oder indirekten Zugänglichmachung für die Öffentlichkeit auch den Beschwerdeführern zur Verfügung gestellt. Diese dürfen die Inhalte unter den o.g. Bedingungen den lokalen Gewerkschaften mitteilen.

4. Indonesien

In der Beschwerde wurde der Beschwerdegegnerin vorgeworfen, sie habe eine in ihrer Tochterfirma gegründete Gewerkschaft nicht anerkannt, obwohl alle rechtlichen Voraussetzungen dafür erfüllt gewesen seien.

Die Beschwerdegegnerin bestritt, dass die materiellen und formalen Voraussetzungen zur Anerkennung als Gewerkschaft erfüllt waren, d.h. 50% der Beschäftigten diese unterstützten. Sobald die Voraussetzungen erfüllt seien, werde die Gewerkschaft seitens der Beschwerdegegnerin anerkannt.

Während des Vermittlungsverfahrens wurde deutlich, dass Unklarheit darüber bestand, ob die Gewerkschaft im letzten Sommer durch das indonesische Arbeitsministerium (Ministry of Manpower) anerkannt worden war. Die Beschwerdegegnerin sicherte zu, dass DHL Express, vertreten durch die Rechtspersönlichkeit PT Birotika Semesta, unverzüglich in Tarifverhandlungen mit der Gewerkschaft treten wird, sollte das Arbeitsministerium bestätigen, dass

das rechtliche Kriterium der Mitgliedschaft von 50% + 1 der Beschäftigten erfüllt ist, und Tarifverhandlungen verlangen. Das Arbeitsministerium erhält von beiden Parteien aktuelle Daten zu Beschäftigten und Gewerkschaftsmitgliedschaft..

5. Vietnam

Laut Beschwerde verweigerte die Beschwerdegegnerin die Anerkennung einer Gewerkschaft, indem sie sich weigerte, die nach vietnamesischem Recht notwendige Wahl der Gewerkschaftsvertreter zu organisieren, ohne die eine Gewerkschaft nicht offiziell anerkannt werden kann.

Die Beschwerdegegnerin behauptete, die Gewerkschafter hätten keine ausreichende Zahl an Beschäftigten als Kandidaten für den Ständigen Gewerkschafts-Exekutivausschuss (Permanent Labor Union Executive Committee) mobilisieren können. Allerdings sei man seitens der Beschwerdegegnerin bereit, den Gewerkschaftern die Möglichkeit zu einem erneuten Aufruf zur Kandidatur zu geben, was am 6. Dezember geschah.

Im Vermittlungsverfahren einigten sich die Parteien darauf, dass das Problem damit gelöst sei.

6. Sorgfaltspflicht

Die Beschwerdeführer betrachten die Fora, die ihnen derzeit zur Thematisierung und Diskussion von Problemen bei den Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen offenstehen, als unzureichend. Sie bestätigen, dass die Beschwerdegegnerin sich bis Mai 2012 regelmäßig mit den Beschwerdeführern zur Besprechung allgemeiner Themen im Bereich Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen getroffen hat. Allerdings kritisieren die Beschwerdeführer, dass diese Gespräche nicht zu konkreten Ergebnissen geführt hätten und der Verhaltenskodex der Beschwerdegegnerin kein angemessenes Instrument sei. Weiterhin erschien es den Beschwerdeführern so, als werde die Zentrale der Beschwerdegegnerin seitens der Tochterunternehmen nicht über besondere Probleme in den Tochterunternehmen informiert.

Daher schlugen die Beschwerdeführer die Einführung eines Beschwerdemanagementsystems vor.

Die Beschwerdegegnerin machte darauf aufmerksam, dass sie zum Stand Ende 2012 mehr als 470 000 Beschäftigte in 220 Ländern und Territorien in der ganzen Welt hatte. Sie sei Mitglied des UN Global Compact und habe sich der Einhaltung der Erklärung der IAO über grundlegende Rechte und Pflichten bei der Arbeit von 1998 im Einklang mit geltendem nationalen Recht und entsprechenden Gepflogenheiten verpflichtet. Viele ihrer Beschäftigten würden von Arbeitnehmervertretern, Betriebsräten oder Gewerkschaften vertreten. Seit 2003 würden im DP-DHL-Forum, einem von Arbeitnehmer- und Managementvertretern besetzten Gremium, das einem Europäischen Betriebsrat entspreche, Themen dieser Art besprochen. Die Beschwerdeführer seien berechtigt, an den Plenarsitzungen teilzunehmen. Die Beschwerdegegnerin unterrichte ihren Vorstand und die Aktionäre regelmäßig über Aktivitäten im Bereich Unternehmensverantwortung (Corporate Social Responsibility) und veröffentliche jährlich einen entsprechenden Bericht.

Die Beschwerdegegnerin erklärte, sie habe ein weltweites Compliance-Programm eingeführt, das es allen Beschäftigten ermögliche, Verstöße gegen den Verhaltenskodex der Beschwerdegegnerin und andere Probleme im Bereich Compliance über verschiedene Kanäle zu melden; u.a. über Hotlines, mittels lokaler Beschwerdemechanismen sowie über die Internetseite und per E-Mail.

Weiterhin erklärte die Beschwerdegegnerin, sie ergreife ihrerseits umfassende Maßnahmen zum Schutz der Rechte ihrer Beschäftigten und zur Gewährleistung der Einhaltung nationalen und internationalen Rechts. Zur Verbesserung der Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen habe sie insbesondere einen Bewertungsprozess für die Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen eingeführt (2013), um die Einhaltung der Rechte der Beschäftigten in ausgewählten Schwellenländern zu überprüfen. Zu diesem gehörten Besuche der Tochterfirmen durch Beschäftigte der Zentrale, bei denen die Einhaltung der Rechte der Beschäftigten überprüft, möglichen Defiziten nachgegangen und Aktionspläne zur Verbesserung der Situation vorgeschlagen würden. Im Nachgang der Besuche werde die Umsetzung der Aktionspläne überprüft.

Die Beschwerdegegnerin führte weiter aus, sie habe ein Forum mit klaren Ansprechpartnern eingerichtet, um Probleme in den Arbeitnehmer-Arbeitgeber-

Beziehungen deeskalieren zu lassen und bewährte Vorgehensweisen in diesem Bereich bekannt zu machen.

Die NKS ist der Auffassung, dass die Beschwerdegegnerin grundsätzlich gute, nachhaltige Arbeit geleistet hat und es ihr gelungen ist, unternehmerische Verantwortung zu übernehmen. Die Beschwerdegegnerin gilt weltweit wie auch in den betroffenen Regionen als attraktiver Arbeitgeber. Als führender Arbeitgeber hat die Beschwerdegegnerin durch ihr Verhalten Einfluss auf weltweite Standards und Gepflogenheiten.

Die NKS ist der Ansicht, dass sich die Beschwerdeführer und die Beschwerdegegnerin in Zukunft häufiger, nämlich vierteljährlich, treffen könnten, um es den Beschwerdeführern zu ermöglichen, Probleme in den Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen auf direktere Weise anzusprechen. Dabei würden beide Seiten beachten, dass diese Gespräche den Beschwerdeführern kein Exklusivrecht zur Erörterung von Problemen in den Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen geben, gerade auch gegenüber anderen vor Ort tätigen Gewerkschaften. Die NKS wird in den nächsten zwei Jahren Berichte über die Gespräche erhalten. Es besteht Einvernehmen darüber, dass Themen, die nicht zur Zufriedenheit der Beschwerdeführer gelöst werden konnten, nach den Vorgaben der OECD-Leitsätze in konkreten Fällen der NKS vorgelegt werden können.

Die Parteien sind sich einig, dass die vorgebrachten Vorwürfe im Rahmen des Vermittlungsverfahrens der NKS ausgeräumt wurden oder sich im weiteren bilateralen Austausch klären lassen.

Berlin, 2014

Für die Nationale Kontaktstelle

Dr. Ursina Krumpholz

Referatsleiterin

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie