

Bericht über die Beschäftigungspraktiken
von DHL in Panama, Kolumbien und Chile

DEN CODE

VERLETZUNG INTERNATIONALER NORMEN DURCH DHL

BRECHEN

von Dr. Victor Figueroa Clark
London School of Economics (LSE)
Mitarbeiter des Lateinamerika-
Programms von LSE IDEAS

ZUSAMMENFASSUNG

Die Gewerkschaften in den drei in diesem Bericht untersuchten Ländern operieren in einem ablehnenden, wenn nicht gar feindseligen Umfeld. Ihre Regierungen haben im Laufe der Zeit gesetzliche Rahmenbedingungen auf der Grundlage von Wirtschaftsmodellen geschaffen, die in der Regel flexible Arbeitsmärkte, Anreize für ausländische Direktinvestitionen und einen reduzierten Staatsapparat erfordern. Es ist ferner bekannt, dass Beschäftigtenorganisationen (und ihre politischen Verbündeten) in der Vergangenheit häufig brutaler politischer Unterdrückung ausgesetzt waren. Zusammengenommen tragen diese Faktoren zur Schaffung eines Umfelds bei, das den Beschäftigten beim Aufbau und der Aufrechterhaltung von Gewerkschaften massive Hürden in den Weg legt.

In allen drei Ländern, die Gegenstand dieses Berichts sind, wurden Verletzungen von Arbeitnehmer/innenrechten festgestellt: Kolumbien wurde bereits mehrfach von der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) wegen der Missachtung von Rechten verurteilt, das restriktive Arbeitssystem Chiles wurde von einem bekanntermaßen repressiven Regime ins Leben gerufen und Panama steht sein kurzem auf der schwarzen Liste der IAO.

In diesem Kontext müsste jedes transnationale Unternehmen, das ernsthaft an der Einhaltung internationaler Übereinkommen, einschließlich des UN-Grundsatzpakets für Wirtschaft und Menschenrechte, interessiert ist, die lokalen Gesetze über das erforderliche Maß hinaus erfüllen, wenn es Arbeitnehmer/innenrechte einhalten und die IAO-Übereinkommen über Vereinigungsfreiheit respektieren will.

Diese Untersuchung hat ergeben, dass DHL in Panama, Kolumbien und Chile das Gegenteil tut. Anstatt Arbeitsrechte zu achten, hat das Unternehmen ohne jeden Zweifel eine Negativbilanz in Sachen Arbeitsbeziehungen vorzuweisen, und seine Beschäftigungsbedingungen und Bezahlung liegen, wenn überhaupt, nur unwesentlich über dem Durchschnitt.

In allen drei Ländern bedienen sich Unternehmensleitung und Vorgesetzte unlauterer und potenziell rechtswidriger Methoden, um die gewerkschaftliche Organisation der Beschäftigten zu verhindern bzw. Gewerkschaften, wo sie existieren, zu unterminieren und zu sabotieren. Diese Praktiken folgen einem Muster der massiven Unterdrückung von Gewerkschaften in der Phase, wo ihre Existenz sich erstmals manifestiert, auf die später subtilere gewerkschaftsfeindliche Taktiken folgen.

Es liegt auf der Hand, dass diese bewussten Anti-Gewerkschaftsstrategien von den höchsten Unternehmensebenen unterstützt und abgesegnet werden.

In allen drei Ländern streiten die Unternehmensleitungen jegliche gewerkschaftsfeindlichen Tendenzen ab, die Tatsachen sprechen jedoch eine andere Sprache. Im Management herrscht ganz offenkundig die Auffassung, dass Gewerkschaften mit einem erfolgreichen Unternehmen unvereinbar sind bzw. dass Gewerkschaften dazu da sind, Unternehmen zu untergraben und anzugreifen. Beschäftigte, die sich gewerkschaftlich organisieren, werden

ferner als "schlechte" oder "Problem-Arbeitnehmer/-innen" wahrgenommen, auch wenn alle Fakten das Gegenteil belegen.

Wenn das Unternehmen vor der Situation steht, mit Gewerkschaften verhandeln zu müssen, lässt es sich meist darauf ein, sucht aber gleichzeitig nach Wegen, diese Verhandlungen zu unterlaufen und den vermeintlichen "Feind" zu schwächen.

In allen drei Fällen schildern Beschäftigte wiederholte Verstöße gegen lokale Arbeitsrechte und internationale Arbeitsübereinkommen, die in eklatantem Widerspruch zum DHL-Verhaltenskodex stehen. Dass dies in allen drei Ländern der Fall ist, deutet auf ein Problem in der Unternehmenskultur hin, das bis in die DHL-Spitze hineinreicht.

Kuriere haben in allen drei Ländern offenbar die schlechtesten Beschäftigungsbedingungen, und DHL scheint der gewerkschaftlichen Organisation dieses Teils seines Logistikbetriebs besonders großen Widerstand entgegenzubringen.

Die Beschäftigten stehen ihren Ausführungen zufolge zudem unter dem widersprüchlichen Druck, einerseits verantwortungsvoll zu fahren und andererseits extrem enge Lieferfristen einzuhalten. Bei Unfällen oder Notlandungen werde häufig von ihnen erwartet, die Erstkosten aus eigener Tasche zu bezahlen.

In Panama beobachteten die Beschäftigten eine weit verbreitete Kultur des "Klientelismus" – eine korrupte Form von Gönnerschaft und Vetternwirtschaft – die offenbar auf die Unterdrückung und Kontrolle der Beschäftigten abzielt. Sie wird durch die lokale Managementkultur und fest im Sattel sitzende Manager begünstigt, die sich vorwerfen lassen müssen, DHL-Infrastruktur und -Materialien für eigene Nebengeschäfte zu nutzen. Selbst in Chile und Kolumbien, wo offener Klientelismus weniger ein Problem darstellt, beschwerten sich Beschäftigte über Günstlingswirtschaft seitens der Vorgesetzten und des Managements.

In allen drei Ländern offenbarten die Antworten der Befragten eine systematische Intransparenz im Hinblick auf die Lohn- und Gehaltsstrukturen.

Klientelismus und die Möglichkeit der Manager, sich ein Bezahlungssystem zunutze zu machen, das zum großen Teil auf von Vorgesetzten gewährten Zulagen beruht, geben ihnen ein Mittel zur Kontrolle der Beschäftigten an die Hand und schaffen ein System der Unverwundbarkeit der Unternehmensleitung, in dem Korruption und illegale Praktiken gedeihen.

Beschäftigte in Panama berichteten von einem regionalen Manager, der sich für die Beschäftigungsbedingungen interessierte und von anderen Managern, die möglicherweise von korrupten Praktiken profitierten, geschasst wurde. In allen drei Ländern kommt es den Berichten zufolge zu Problemen zwischen Personalleitern, die sich verantwortungsbewusst verhalten, und anderen Mitgliedern der Unternehmensleitung, die das nicht tun.

Beschäftigte in Chile und Kolumbien gaben an, dass externe Erhebungen, die das Unternehmen auf verschiedenen Arbeitgeber-

ranglisten ganz oben platzieren, verfälscht seien, da das DHL-Management die dafür befragten Beschäftigten im Allgemeinen unter relativ neu eingestellten Arbeitskräften aussuche, die noch wenig Anlass zu Beschwerden hätten. Sie vermuteten zudem, dass das Management diesen Beschäftigten Bonuszahlungen versprach, wenn sie sich positiv über das Unternehmen äußerten.

Die Beschäftigten in allen drei Ländern äußerten sich durch die Bank absolut zynisch über die DHL-Mitarbeiterbefragung und sonstige Formen der Kommunikation mit dem Management. Diese Befragungen werden als bloße Formalität gewertet, da sie von der Unternehmensleitung manipuliert würden und man sich auf die versprochene Anonymität nicht verlassen könne. "Skip-Level-Meetings" (bei denen Angestellte unter Überspringung der direkten Vorgesetztenebene mit der nächsthöheren Hierarchieebene kommunizieren) gelten ebenfalls als Zeitverschwendung, da sie die Beziehungen zu den direkten Vorgesetzten gefährdeten, die in vielen Fällen für die Erteilung von Prämien, Schicht- und Urlaubsplanung und dergleichen zuständig sind – die die Einkünfte und die Lebensqualität der Beschäftigten unmittelbar und entscheidend beeinflusst. Daher schrecken die Beschäftigten in der Regel davor zurück, durch diese Mechanismen Beschwerden vorzubringen. Bei den Befragten stehen die "Skip-Level-Meetings" zusätzlich im Misskredit, da das Management versuche, die Beschäftigten in vorher stattfindenden Gesprächen zu beeinflussen, und bei diesen Anlässen manchmal plötzlich Essen spendiere. Das Management habe zudem die Beschäftigten, die im Jahr 2014 mit dem Vorstandsvorsitzenden von Deutsche Post-DHL Frank Appel zusammengetroffen seien, sorgfältig ausgewählt.

Die Beschäftigten in allen drei Ländern beklagten, dass die internen DHL-Mechanismen für Beschwerden und Anregungen nicht funktionierten. Die Beobachtungen in Panama und Kolumbien weisen daraufhin, dass Veränderungen vielmehr nur durch Umgehung dieser Mechanismen über inoffizielle Kanäle erreicht wurden. In allen drei Ländern wurden tatsächlich gewisse Verbesserungen durchgesetzt, jedoch durchgängig infolge des aktiven Einsatzes der Gewerkschaften und nicht durch die vom Unternehmen geltend gemachten Konsultations- und Verbesserungsmechanismen.

In jedem der drei Länder macht sich das DHL-Management schwache Arbeitsgesetze zunutze. In Chile wurden diese Gesetze von der ehemaligen Militärdiktatur verfasst. In Panama und Kolumbien kann DHL zudem Vorteile aus der Schwäche der Staatsbehörden und dem fehlenden politischen Willen zur ernsthaften Verteidigung von Arbeitnehmer/innenrechten ziehen. Das Ergebnis ist ein Unternehmen, das nur das Nötigste für die Gewährleistung korrekter Beschäftigungsbedingungen tut und jeden Kontakt mit den Gewerkschaftsvertretungen der Beschäftigten meidet, wohl wissend, dass für ein solches Verhalten keine Strafe zu erwarten ist.

Die Arbeitsaufsichtsbehörden in Panama und Kolumbien sind einflusslos, personell unterbesetzt und zersetzt von einer verbreiteten Korruptionskultur. Die aus der Pinochet-Ära stammenden Arbeitsgesetze in Chile geben dem Unternehmen nur wenig Anlass zur Überschreitung von Gesetzen, um die Gewerkschaften von einer effektiven Organisation der Beschäftigten abzuhalten. Aber selbst dort wird DHL beschuldigt, illegal Telefongespräche abzu hören und gewerkschaftliche Führungskräfte einzuschüchtern und offen anzufeinden.

Laut den Ausführungen der befragten Beschäftigten führt DHL in allen drei Ländern eine nachhaltige Kampagne, um seine Angestellten davon zu überzeugen, dass sie für ein Unternehmen arbeiten, das sich um ihr Wohlergehen kümmert und beste Bezahlung und Bedingungen bietet. Die Wahrheit sieht anders aus. Als zum Beispiel die Gewerkschaft der DHL-Beschäftigten in Chile (Sindicato Número 1 DHL Chile) das Unternehmen unter Druck setzte, eine Erhebung über Löhne und Gehälter im gesamten Logistiksektor durchzuführen, stellte sich heraus, dass die Bezahlung bei DHL unter, und nicht über dem Branchendurchschnitt liegt. Ein führendes Gewerkschaftsmitglied in Panama beschrieb die internen Propagandabemühungen von DHL als "sektenhaft". Das Unternehmen wird ferner beschuldigt, Beschäftigte für Befragungen im Rahmen von nationalen Unternehmensumfragen skrupellos handzuverlesen und die so Ausgewählten zu schmieren, um gute Bewertungen zu erhalten. Mit solchen Taschenspielertricks kann sich das Unternehmen in einem günstigeren Licht darstellen, positive Aspekte aufbauschen und die vielen negativen Aspekte vertuschen.

Der Glaube von DHL an die Effektivität seines Verhaltenskodexes und die Eignung seiner internen Kommunikationsmechanismen für die Verteidigung von Arbeitnehmer/innenrechten steht in krassem Widerspruch zu den Erfahrungen seiner eigenen Beschäftigten. Seine Mechanismen haben den Belegschaften in keinem der drei Länder in irgendeiner Hinsicht positive Veränderungen gebracht. Dazu der chilenische Rechtsanwalt Jorge Lafourcade: "Ich habe nie erlebt, dass ein Ethikkodex oder sonstige interne Regelungen auch nur den leisesten Wert für die Rechte der Beschäftigten haben."

Wie bei den vorangegangenen Untersuchungen der Arbeitspraktiken von DHL in Indien und der Türkei lassen sich die in diesem Bericht dargelegten vielförmigen, häufigen und institutionellen gewerkschaftsfeindlichen Methoden nur schwerlich als irgendetwas anderes interpretieren als das Ergebnis einer vom Unternehmenszentrum in Deutschland ausgehenden Antigewerkschaftspolitik, die seinem eigenen Verhaltenskodex, internationalen Arbeitsübereinkommen und weithin anerkannten Best-Practice-Konzepten diametral zuwiderläuft.

INHALT

Einleitung	5
Erklärungen	6
Länderbericht Chile	7
Fazit: Chile	14
Länderbericht Panama.....	15
Fazit: Panama	21
Länderbericht Kolumbien	22
Fazit: Kolumbien.....	26
Schlussfolgerung des Berichts.....	27

EINLEITUNG

Seit Jahren kursieren irritierende Anschuldigungen über gewerkschaftsfeindliche Maßnahmen, schmutzige Tricks und Einschüchterung in und im Umfeld von DHL-Niederlassungen in Lateinamerika. Der Forschungsbericht wurde in Auftrag gegeben, um die Situation zu untersuchen.

Er beruht auf Dokumenten und einer Reihe von Interviews mit gewerkschaftlich und nicht gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten, Gewerkschaftsfunktionär/innen und Arbeitsrechtsanwälten, die im Jahr 2015 in Panama, Chile und Kolumbien geführt wurden. Insgesamt wurden 36 gewerkschaftlich und nicht gewerkschaftlich organisierte DHL-Beschäftigte sowie 9 führende Gewerkschaftsmitglieder und Arbeitsrechtsanwälte persönlich befragt. Die Interviews bestanden aus Fragen zu spezifischen Fällen von Interaktionen zwischen DHL und Gewerkschaften in jedem Land sowie allgemeineren Fragen zu den Beschäftigungsbedingungen und individuellen und kollektiven Erfahrungen mit dem Verhalten von DHL gegenüber Gewerkschaften und in Reaktion auf interne Kritik. Die Interviewpartner/innen wurden ferner zu ihren Erfahrungen mit den internen Kommunikationsmechanismen von DHL befragt, z. B. der Mitarbeiterbefragung. Arbeitsrechtsanwälte und gewerkschaftliche Führungskräfte wurden zu ihren konkreten Erfahrungen bei Verhandlungen mit DHL interviewt, aber auch zum allgemeinen Hintergrund der nationalen Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeziehungen, der Einstellung von Regierung und Staatsbehörden gegenüber Gewerkschaften und dem Verhaltensmuster von transnationalen Unternehmen in ihrem Land.

Wir weisen darauf hin, dass zum notwendigen Schutz vor möglichen Repressalien die Namen aller in diesem Bericht vorkommenden DHL-Beschäftigten durch Pseudonyme ersetzt wurden.

“UNSER VERHALTENSKODEX BENENNT EXPLIZIT SOWOHL DIE ARBEITGEBER-/ARBEITNEHMERBEZIEHUNGEN ALS AUCH DIE MENSCHENRECHTE UND BEZIEHT DIE INTERNATIONALEN STANDARDS, IN DENEN DIESE VERANKERT SIND, EIN.”

Deutsche Post DHL Group, Bericht zur Unternehmensverantwortung 2014

“DEUTSCHE POST DHL GROUP ORIENTIERT SICH AN DEN GRUNDSÄTZEN DES ‘GLOBAL COMPACT’ DER VEREINTEN NATIONEN. WIR RESPEKTIEREN DIE GRUNDSÄTZE DER 1998 VERABSCHIEDETEN ERKLÄRUNG DER INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION ÜBER GRUNDLEGENDE PRINZIPIEN UND RECHTE BEI DER ARBEIT (‘DECLARATION ON FUNDAMENTAL PRINCIPLES AND RIGHTS AT WORK’) IN ÜBEREINSTIMMUNG MIT NATIONALEN GESETZEN UND GEPFLOGENHEITEN.”

Deutsche Post DHL, Verhaltenskodex

“UNTERNEHMERISCHE NACHHALTIGKEIT BEGINNT BEIM WERTESYSTEM DES UNTERNEHMENS UND MIT EINER GESCHÄFTSTÄTIGKEIT AUF DER BASIS VON PRINZIPIEN. DADURCH SOLLEN ZUMINDEST DIE GRUNDLEGENDEN VERANTWORTLICHKEITEN IN BEZUG AUF MENSCHENRECHTE, ARBEITSNORMEN, UMWELTSCHUTZ UND KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG ERFÜLLT WERDEN. VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMEN VERWIRKLICHEN AN ALLEN STANDORTEN DIESELBEN WERTE UND PRINZIPIEN.”

United Nations Global Compact (Unterstreichung hinzugefügt)

“WENN FRANK APPEL BEHAUPTET, DER VERHALTENSKODEX SEI VERBINDLICH, LÜGT ER. HIER HAT NIEMALS JEMAND DEM VERHALTENSKODEX BEACHTUNG GESCHENKT.”

Führendes Mitglied der chilenischen Gewerkschaft der DHL-Beschäftigten

“SIE WOLLEN UNS IMMER WEISMACHEN, DASS MAN BEI DHL BEIM BESTEN UNTERNEHMEN ÜBERHAUPT GELANDET IST ... SIE WOLLEN UNS DAVON ÜBERZEUGEN, DASS WIR NIRGENDWO ANDERS FINANZIELL BESSER GESTELLT WÄREN, ABER WIR WISSEN, DASS DAS NICHT STIMMT.”

DHL-Beschäftigter, Chile

Arbeitsmarkt und politischer Hintergrund

Die Zahl der erwerbsfähigen Menschen in Chile liegt bei 8 Millionen Menschen. Die Hälfte aller Erwerbstätigen ist bei kleinen und mittleren Unternehmen beschäftigt. Nach Regierungsangaben liegt das durchschnittliche Monatseinkommen derzeit bei 473.000 chilenischen Pesos. Dieselbe Studie ergab jedoch, dass 80 Prozent der Chilen/innen de facto weniger verdienen. Wird diese Zahl durch Ausklammern der Spitzenverdiener des Landes korrigiert, kommt man auf 380.000 Pesos (etwa 582 US-Dollar bzw. 494 Euro). Aufgrund der Hinterlassenschaft des ehemaligen Militärregimes liegt die Gewerkschaftsdichte bei 15,3 Prozent (OECD, 2012).

Das chilenische Arbeitsgesetz stammt aus dem Jahr 1979 und der Feder der Pinochet-Regierung. Sein wesentliches Merkmal besteht nach den Worten des Arbeitsrechtsanwalts Jorge Lafourcade darin, dass es "alle Aspekte kollektiver Rechte atomisiert", indem es statt Gewerkschaften einzelne Beschäftigtengruppen zur Führung von Kollektivverhandlungen berechtigt. Das System der Verhandlungen mit Arbeitnehmer/innen ist stark reguliert und wurde so gestaltet, dass den Beschäftigten die Durchführung effektiver Verhandlungen massiv erschwert wird. Die gewerkschaftliche Organisation des öffentlichen Sektors und Verhandlungen auf Branchen- oder nationaler Ebene sind nicht erlaubt. Das Ergebnis ist eine fragmentierte Form der betrieblichen Organisation, die die Existenz mehrerer Einzelgewerkschaften innerhalb eines Unternehmens ermöglicht, die in der Regel keine gemeinsamen Maßnahmen ergreifen können.

Der berühmte Artikel 161 des Arbeitsgesetzes besagt, dass ein Unternehmen Beschäftigten kündigen kann, wenn dies als "unternehmerische Notwendigkeit" erachtet wird. Das gibt Unternehmen einen Freibrief für Entlassungen. Jorge Lafourcade zufolge berufen sich Unternehmen häufig auf diesen Artikel, um Beschäftigte wegen ihres Gewerkschaftsbeitritts zu entlassen, auch wenn es dann meist schwierig nachzuweisen ist, dass dies der eigentliche Kündigungsgrund war.

Auch die Durchführung von Streikabstimmungen ist sehr problematisch. Unternehmen haben das Recht, streikende Beschäftigte durch andere Arbeitskräfte zu ersetzen, was die Wirkung eines rechtmäßigen Arbeitskampfs erheblich beeinträchtigt. Streikende Arbeitnehmer/innen können theoretisch zwar nicht entlassen werden, dieser Kündigungsschutz gilt jedoch de facto nur für die Dauer von 30 Tagen nach dem Ende des Streiks. Infolgedessen werden an Streiks beteiligte Beschäftigte oft einen Monat nach Beendigung des Arbeitskampfs vor die Tür gesetzt. Insgesamt bewirken diese Maßnahmen eine drastische Einschränkung des Streikrechts – und verstoßen damit gegen IAO-Übereinkommen.

Gesetzliche Restriktionen und Einschränkungen von Arbeitnehmer/innenrechten werden durch die pro-unternehmerische Voreingenommenheit der Justiz und sonstiger Institutionen verschärft. Die neuere Rechtsprechung ist zwar günstiger, die allgemeine Rechtsgrundlage ist jedoch nach wie vor arbeitnehmerfeindlich und unternehmerfreundlich. Hinzu kommt, dass der chilenische Staat über keine wirksamen institutionellen Aufsichtsmechanismen verfügt, die die Durchsetzung von Arbeitsgesetzen ermöglichen. Die jetzige Regierung handelt zwar gerade Arbeitsrechtsreformen aus, das Arbeitsrecht wurde aber in den 25 Jahren seit dem Ende der Militärdiktatur nur unwesentlich reformiert und die Einstellung der Unternehmen und der Exekutivorgane gegenüber den Gewerkschaften hat sich kaum geändert.

Nach Darstellung von Arturo Martinez von der chilenischen Gewerkschaft Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT) schaffen diese Rahmenbedingungen zusammen mit niedrigen Unternehmenssteuern ein "Wirtschaftsparadies", das viele in Chile niedergelassene transnationale Unternehmen sich zunutze machen. Die chilenische Polizei stellt sich bei Streiks oft

gegen die Gewerkschaften und nimmt Verhaftungen aus Gründen wie "Lärmbelästigung" oder "Störung der öffentlichen Ordnung" vor. Infolgedessen ist es schwierig, Gewerkschaften zu gründen, und noch schwieriger, sie am Leben zu erhalten.

Die Folgen für die Beschäftigten sind chronisch niedrige Löhne und Gehälter und schlechte Beschäftigungsbedingungen, was bisweilen zu so verzweifelten Reaktionen führt wie im Juni 2014 die Selbstverbrennung des führenden Gewerkschafters Marco Antonio Cuadra an seinem Arbeitsplatz aus Protest gegen die Behandlung von Gewerkschaften.

DHL Express und das Sindicato Número 1 DHL Express

Im Jahr 2010 kaufte DHL den Logistikdienstleister Exel in Chile und übernahm seine Belegschaft und eine seit dem Jahr 2007 existierende inaktive Gewerkschaft. Im August/September 2010 wurde eine neue Gewerkschaftsspitze gewählt, die daraufhin die rechtmäßige Anerkennung der Organisation einleitete, Mitglieder anwarb, ein Bankkonto eröffnete und sich einen Anwalt nahm. Die Gründungs-, Mitgliederwerbungs- und Organisationsphase der Gewerkschaft, die sich Sindicato Número 1 DHL Express nannte, war extrem problematisch. Mehrere ihrer ersten Mitglieder wurden entlassen, und den Berichten der Beschäftigten zufolge machte DHL in dieser Anfangszeit eine Vielzahl von Lockangeboten, um sie zum Austritt aus der Gewerkschaft zu bewegen.

Im Jahr 2010 stimmte die Gewerkschaft einigen geringfügigen Verbesserungen der Beschäftigungsbedingungen zu und unterzeichnete den ersten Kollektivvertrag mit DHL. Bei den Verhandlungen behauptete DHL immer wieder, dass seine Angestellten im Vergleich zum übrigen Teil des Logistiksektors gut bezahlt würden. Daraufhin setzte die Gewerkschaft durch, dass das Unternehmen eine Studie zu den Löhnen und Gehältern im Sektor durchführte. Diese ergab, dass die DHL-Beschäftigten im Branchenvergleich keineswegs gut bezahlt sind.

Anfang 2013 leitete die Gewerkschaft gemäß den gesetzlichen Bestimmungen des Landes ein Verfahren zur Konsultation seiner Mitglieder (deren Zahl inzwischen von 121 auf 356 gestiegen war) über mögliche Verbesserungen des aktuellen Kollektivvertrags ein. Die Ergebnisse sollten dem Unternehmen präsentiert werden, um eine so genannte geregelte Verhandlung ("Negociación Concertada" – ein kooperativer Mechanismus zur Herbeiführung einer Einigung zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften) zu Wege zu bringen. Am 16. Januar 2014 legte die Gewerkschaft dem Unternehmen eine Liste der gewünschten Veränderungen vor. Sie erhielt jedoch keine offizielle Antwort auf ihre Vorschläge. Stattdessen behauptete DHL, kein Geld für eine Anhebung der Bezahlung oder die Erbringung der sonstigen gewünschten Leistungen zu haben. Da das Unternehmen innerhalb der gesetzlich vorgeschriebenen Frist kein Gegenangebot auf den Tisch legte, war die Gewerkschaft dazu berechtigt, eine Mitgliederabstimmung durchzuführen und den Streik auszurufen.

Der Ausstand fand vom 10. bis 13. März 2014 statt. Er wurde abgebrochen, nachdem das Unternehmen mehrere Zugeständnisse machte, u. a. eine Erhöhung der Nachtschichtzulage für alle Beschäftigten und weitere Maßnahmen, die zur Anhebung der Bezahlung der am schlechtesten bezahlten Arbeitnehmer/innen um durchschnittlich 30 Prozent führte.

Wie oben erwähnt, stehen streikende Beschäftigte nach chilenischem Recht nach dem Ende eines Ausstands 30 Tage lang unter Kündigungsschutz. Nach Ablauf dieser Frist entließ das Unternehmen en bloc all diejenigen, von denen es glaubte, dass sie den Streik angeführt hatten. Insgesamt 42 Beschäftigte wurden auf die Straße gesetzt – alle Gewerkschaftsmitglieder.

Die Gewerkschaft verklagte DHL Supply Chain Chile wegen gewerkschaftsfeindlicher Praktiken und ungerechtfertigter Entlassungen vor Gericht. Sieben Beschäftigter erklärten sich bereit, als Zeugen auszusagen. Das Gericht kam zu dem Urteil, dass das Unternehmen in der Tat gewerkschaftsfeindlich gehandelt habe. Da aber ein derart verurteiltes Unternehmen nach chilenischem Recht keine öffentlichen Aufträge mehr erhalten darf – was DHL natürlich schaden würde – beschloss die Gewerkschaft, ein Rahmenabkommen mit DHL zu akzeptieren. Darin sollten die Regeln und beiderseitigen Verpflichtungen festgelegt werden, die die Grundlage für die künftige Verbesserung der Beziehungen zwischen der Belegschaft und dem Unternehmen schaffen sollten. Dies alles geschah im Mai 2014. Bis heute hat das Unternehmen jedoch noch keine eigenen Vorschläge unterbreitet und weigert sich, eine Frist zu nennen, in der dies geschehen soll – ein eindeutiger Verstoß gegen Treu und Glauben.

In der Zeit zwischen dem Streik und dem Gerichtsverfahren schickte das DHL-Management eine E-Mail an die Beschäftigten, in der es wahrheitswidrig behauptete, die Bezahlung des Gewerkschaftspräsidenten habe sich seit dem letzten Jahr verdoppelt, was ihn zum "einzigen wahren Nutznießer des Streiks" mache.¹ Darüber hinaus blieb das Unternehmen den gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten eine Leistungsprämie schuldig, auf die die gesamte Belegschaft Anspruch hat.

¹ Dies wird in einem Artikel dargelegt, der am 4. Juni 2014 in der Zeitschrift "The Clinic" veröffentlicht wurde. Er kann hier nachgelesen werden: <http://www.theclinic.cl/2014/06/04/hostigamiento-y-revelacion-de-informacion-confidencial-las-denuncias-del-sindicato-de-dhl/>

Beschäftigungsbedingungen

Bei den Interviews erwiesen sich die Gewerkschaftsmitglieder als loyale Arbeitnehmer/innen mit Gerechtigkeitsinn und Engagement für ihre Beschäftigungsbedingungen. Diese seien besonders in Zeiten hoher Nachfrage problematisch, aber am schwerwiegendsten seien ihren Angaben zufolge die folgenden Probleme:

- Belegschaftsmitglieder werden aufgefordert, ohne jegliche vorbereitende Schulung und ohne Lohnaufschläge zusätzliche Aufgaben zu übernehmen und für fehlende Kolleg/innen einzuspringen.
- Unterschiedliche Bezahlung für gleiche Arbeit
- Beförderungen ohne Lohn- bzw. Gehaltserhöhungen
- Gute Leistungsbewertungen werden nicht materiell honoriert.
- Einige Beschäftigte meinten, dass das Management in ihnen eher eine "Belastung" als wertvolle Mitarbeiter/innen sehe: "Sie wertschätzen unsere Arbeit nicht."
- Beschäftigte kritisierten gebrochene Zusagen der Vorgesetzten im Hinblick auf Dienstfreistellungen und Lohnerhöhungen.
- Weibliche Beschäftigte erklärten, für dieselbe Tätigkeit schlechter bezahlt zu werden als ihre männlichen Kollegen.

Eine typische Aussage ist die von Valentina Pacheco: "Sie wollen uns immer weismachen, dass man bei DHL beim besten Unternehmen überhaupt gelandet ist ... sie wollen uns davon überzeugen, dass wir nirgendwo anders finanziell besser gestellt wären, aber wir wissen, dass das nicht stimmt."

Das größte Problem, das von den Befragten vorgebracht wurde, ist die unterschiedliche Bezahlung von Beschäftigten, die dieselben Tätigkeiten ausführen. So erklärten z. B. Juana Zorrilla und Carla Edwards: "Die Bezahlung ist ungleich, zu ungleich. Sie sagen, das sei vertraulich, aber wir reden trotzdem darüber." Das Unternehmen besteht zwar darauf, dass Löhne und Gehälter vertraulich zu behandeln seien, aber die Beschäftigten tauschen sich dennoch darüber aus und empfinden es als ungerecht, unterschiedlich für dieselbe Arbeit bezahlt zu werden.

Den Aussagen zufolge wird von den Beschäftigten routinemäßig verlangt, für abwesende oder kranke Kolleg/innen einzuspringen, was als "Bereitschaftsdienst" bezeichnet wird. Dabei wird von den Beschäftigten nichts anderes erwartet, als zwei Tätigkeiten parallel zu verrichten. Gleichzeitig bietet das Unternehmen den Beschäftigten keinerlei Schulungen für die Übernahme neuer Aufgaben an. Obwohl sie neben der Arbeit ihrer Kolleg/innen also noch ihre eigenen Aufgaben erledigen müssen, erhalten sie keine zusätzliche Bezahlung. Auf ihre Forderung nach einer entsprechenden Zulage, "wenn auch nur, um Anti-Stress-Pillen zu kaufen", bekamen sie keine Antwort. Marcela López, die seit 10 Jahren bei DHL beschäftigt ist, beklagte, dass sie die Arbeit eines männlichen Kollegen übernehmen musste, der sie dann vor dem Kunden als seine eigene Arbeit ausgab.

Juana Zorrilla hatte zwei Jahre lang keine Gehaltserhöhung erhalten (bis zur Anhebung der Bezahlung infolge des Streiks). Ihr Vorgesetzter erklärte, er müsse sie befördern, um ihr mehr zu bezahlen, aber dies wäre dann nur pro forma. Sie zeigte jedoch Initiative und bildete sich zur Sachbearbeiterin weiter. Infolgedessen konnte sie eine in der Verwaltung tätige Kollegin während deren Urlaub vertreten. Nach dem Streik erhielt diese Kollegin die Kündigung, und Frau Zorrilla wurde die Stelle angeboten. Als sie sich nach der Gehaltserhöhung erkundigte, die ihr im Zusammenhang mit der Beförderung versprochen worden war, sagte man ihr, das würde in sechs Monaten geprüft. Sie übernahm die Stelle, was sie aber inzwischen bereut, denn inzwischen ist ein Jahr vergangen und ihr jetziger Vorgesetzter behauptet, nichts von einer Erhöhungsvereinbarung zu wissen. Darüber hinaus wurde ihr keine entsprechende Fortbildung angeboten. Frau Zorrilla kritisierte, dass Manager, wenn sie ersetzt oder abgelöst werden, Informationen über Zusagen, die sie den Beschäftigten gegeben haben, nicht weitergeben und dass sie lügen.

Die Lohnstufen sind nach Aussage der Beschäftigten nicht klar definiert. Es gebe zahlreiche Möglichkeiten, Einnahmen zu verschleiern. Niemand versteht, welche Kriterien bei der Gewährung von Gehaltserhöhungen zugrundegelegt werden. Marcela López berichtete, dass sie als Kundenbetreuerin tätig war und nun als Verwaltungsassistentin arbeite, aber nach wie vor dasselbe verdiene. Sie wisse nicht, ob diese beiden Tätigkeiten unterschiedlichen Vergütungsstufen zugeordnet seien. Ihre Kollegin Carla Edwards beschwerte sich: "Ich war Kundenbetreuerin und verdiente 392.000 (Pesos). Andere hatten ein Grundgehalt von 500.000. Zu wissen, dass es Leute gibt, die viel mehr verdienen als ich, obwohl sie faktisch dasselbe tun, hat mich immer maßlos geärgert."

Luis Núñez, ein Lagerbeschäftigter mit mehr als 10 Jahren Berufserfahrung, wurde aufgefordert, sich einen Assistenten zu suchen, der ihn bei seiner Tätigkeit unterstützen sollte. Er fand eine geeignete Person und schulte sie (ohne irgendeinen Gehaltszuschlag). Obwohl Herr Núñez ihn selbst ausgebildet hatte, verdient dieser Assistent nun 80.000 Pesos mehr als er.

Trotz Arbeitsüberlastung und des Drucks, Urlaubsvertretungen zu übernehmen, drohen die Manager den Beschäftigten nach deren Angaben in letzter Zeit damit, dass die Belegschaft zu groß sei und einige gehen müssten. Damit erzeugen sie bei vielen Beschäftigten Angst – vor allem denen, die am längsten im Betrieb arbeiten, und denen, die mit der Gewerkschaft verbunden sind.

Juana Zorrilla erklärte: "Sie wertschätzen meine Arbeit nicht. Und das betrifft nicht nur mich, sondern die meisten von uns. Wir sind demoralisiert, weil sie gesagt haben, es gebe zu viel Personal in den Büros und es müssten Leute entlassen werden."

Eine der Beschäftigten, Valentina Pacheco, schilderte "traumatische und schockierende" Missstände in einem Lagerhaus in den Jahren 2011/2012.² Die Beschäftigten beschwerten sich über einen Vorgesetzten, der die Spindekrank gemeldeter Mitarbeiter öffnete und sich beleidigend verhielt. Die betroffenen Beschäftigten meldeten das beim Leiter der Buchhaltung und organisierten ein Rundtischgespräch mit Vertreter/innen der Gewerkschaft so-

² Diese Aussagen stammen aus Interviews mit Valentina Pacheco und Manuel Gómez, dem Generalsekretär des Sindicato DHL Número 1.

wie von DHL. Der Leiter der Buchhaltung entschuldigte das Verhalten des Vorgesetzten und erklärte, dieser habe schon eine Weile keinen Urlaub gehabt und sei gestresst. Darauf antwortete Valentina Pacheco: "Heißt das also, wenn ich in den Betrieb komme, mich so verhalte wie mein Vorgesetzter, indem ich Sie beschimpfe, und dann erkläre, es liege am Stress, ist das in Ordnung?". Der Manager versuchte, die Situation einfach herunterzuspielen. Die Beschäftigten waren damit offensichtlich unzufrieden, sodass die Gewerkschaft den Fall aufgriff und bei der Arbeitsaufsichtsbehörde meldete. Dann entließ das Unternehmen die Leute, die vor den Arbeitsinspektoren ausgesagt hatten. Die Angestellten in der Verpackungsabteilung reagierten darauf verzweifelt mit einer inoffiziellen halbtägigen Arbeitsniederlegung. Daraufhin traf der Geschäftsführer mit den Beschäftigten zusammen, kurz darauf wurde jedoch ihr Sprecher entlassen. Auch Valentina Pacheco erhielt die Kündigung – eine Woche nach einer guten Beurteilung durch ihren Vorgesetzten. Angesichts dieser Ungerechtigkeit wendete sich Valentina Pacheco an die Gewerkschaft und erklärte sich zu einem Gespräch mit dem Personalleiter bereit. Dieser beschloss, die Aufzeichnungen der letzten drei Monate über ihre Arbeitsleistung und ihre letzte Beurteilung zu überprüfen. Dabei stellte er fest, dass die entsprechenden Unterlagen nicht auffindbar waren. Valentina Pacheco wurde wieder eingestellt, und ihr wurden drei bezahlte Urlaubstage zugesprochen. Als sie aber im Jahr 2014 um eine Kopie ihres Beschäftigungsvertrags bat, wurde ihr mitgeteilt, dass auch dieser spurlos verschwunden sei.

Leider waren damit die Probleme von Valentina Pacheco bei DHL noch nicht beendet. Nach den oben geschilderten Vorfällen brach sie sich bei der Arbeit den Fuß, und im Jahr 2013 verletzte sie sich beim Anheben einer Palette das Handgelenk. Diese Verletzungen sind auf die unzureichende Schulung durch DHL zurückzuführen. Die Beweglichkeit ihres Handgelenks betrug nur noch 15 Prozent, was natürlich ihre Fähigkeit einschränkte, ihre Leistungsvorgaben zu übertreffen. Vonseiten des Unternehmens erhielt sie keinerlei Unterstützung und konnte sich alleine mit einem extrem fordernden und unsympathischen Vorgesetzten auseinandersetzen, der ihr, wie sie sagte, das Gefühl gab, sie "je eher, desto besser loswerden zu wollen. Er verlangt von mir als 48-jähriger Frau, dieselben Leistungsziele zu erfüllen wie 28- bis 30-jährige Männer." Infolge dieser Verletzungen und der hohen Arbeitsbelastung leidet Valentina Pacheco inzwischen an einer Sehnenentzündung in beiden Fußgelenken. Obwohl sie aber ihre Leistungsziele erbringt, setzt sie der Vorgesetzte, wie sie berichtet, nach wie vor ständig unter Druck. Auf ihre Frage, warum er sie so traktiere, antwortete er mit ausweichenden Vorwänden, woraufhin sie ihm sagte: "Wenn ich so unbrauchbar bin, feuern Sie mich doch." Ihrer Wahrnehmung nach ist es DHL-Taktik, "die Beschäftigten zu zermürben", um die Zahlung von Abfindungen zu vermeiden. Valentina Pacheco hat dazu eine klare Meinung: "Für mich ist das Schikane."

Der Streik im Jahr 2014 und seine Folgen

Im Frühling 2014 blieb der Gewerkschaft nach einem erfolglosen Versuch, einen zweiten Kollektivvertrag auszuhandeln, keine andere Wahl als der Streik. Ein besonderes Anliegen war für die Beschäftigten die Bezahlung: "Die Manager behaupteten immer, unsere Bezahlung liege über dem Durchschnitt, aber das stimmte nicht. Wir hatten Leute gefragt, die bei anderen Unternehmen dieselbe Tätigkeit verrichten. Das brachte uns dazu, in Streik zu treten."³ Weitere Streikgründe waren u. a. die Nichtauszahlung von Lohnanpassungen und die als lächerlich empfundenen Lohnerhöhungen von 1 bis 2 Prozent. Der Ausstand dauerte vom 10. bis 14. März 2014.

Am ersten Streiktag rückten die Carabineros (Mitglieder der nationalen Gendarmerie Chiles) mit Wasserwerfern und Antiterrorausrüstung an. Dabei tanzten und lachten einige DHL-Manager den Berichten zufolge, beschimpften die Streikenden und machten sich übersielustig. Die Unternehmensleitung ließ Mitarbeiter/innen aus anderen DHL-Niederlassungen herbeibringen. Die Streikenden berichten, dass einige von ihnen hinter den mit Vorhängen verhängten Fenstern der Busse, die sie antransportierten, Beleidigungen riefen und obszöne Gesten machten. Der Manager musste davon abgehalten werden, den Carabineros den Befehl zum Angriff auf die Streikenden zu geben. Die Beleidigungen gingen so weit, dass selbst die Carabineros die Manager schließlich dazu aufforderten, mit den Provokationen aufzuhören und sich angemessen zu benehmen. Juana Zorrilla hörte, wie einer der Manager lachend sagte: "Wie lange werden die durchhalten? Sie werden sich vor Hunger in die Hosen scheißen."

Nach dem Streik wartete das DHL-Management die Frist ab, in der die Streikenden noch rechtlich geschützt waren, und entließ dann 42 Leute. Das war eine eindeutige Repressionsmaßnahme und sollte von den Beschäftigten auch so verstanden werden. Die befragten Beschäftigten berichteten, dass selbst Mitarbeiter/innen mit guten Leistungsbeurteilungen entlassen wurden, darunter einige, die im Vorfeld des Streiks als Belegschaftssprecher/innen fungiert hatten. Dagegen belohnte das Management der Aussage von Francisco Garcés zufolge offenbar ein Mitglied der Belegschaft, das im Vorfeld des Streiks zu allen Gewerkschaftstreffen erschienen war, aber am Streik selbst nicht teilgenommen hatte, sondern, wie sich herausstellte, in einer anderen, nahe gelegenen Niederlassung für eine Gruppe von Streikbrecher/innen zuständig war. Er wurde nach dem Streik befördert.

Die Gewerkschaft rief die gekündigten Beschäftigten zusammen und legte ihnen nahe, das Unternehmen wegen ungerechtfertigter Entlassung zu verklagen. Die meisten der 42 Betroffenen konnten es sich nicht leisten, auf die ihnen gesetzlich zustehende Abfindungszahlung zu verzichten. Nur sieben Beschäftigte sahen sich in der Lage, als Zeug/innen auszusagen. Mit diesen sieben brachte die Gewerkschaft das Unternehmen vor Gericht und gewann den Prozess. Die sieben wurden zwar nicht wieder eingestellt, erhielten aber eine um 30 Prozent höhere Abfindung. Darüber hinaus wurde zwischen Unternehmen und Gewerkschaft die Aus handlung einer Rahmenvereinbarung zur Regulierung ihrer Beziehungen vereinbart. Dies steht bislang noch aus. Die Gewerkschaft informierte die Medien über den Vorfall, woraufhin in der

³ Interviews mit Manuel Gómez, Carla Edwards, Valentina Pacheco und Francisco Garcés

Wochenzeitung "The Clinic" ein Artikel über DHL und den Streik erschien.⁴

Wie die Beschäftigten, die am Streikteilgenommen hatten, berichteten, war die Phase nach dem Streik wegen der ständigen Angst vor Entlassung sehr nervenaufreibend. Marcela López erinnerte sich: "Es gab Schikanen. Ich hatte große Angst." Die Wahrnehmung, dass die Entlassungen als unmittelbare Strafe für die Organisation und Teilnahme am Streik zu werten sind, wird durch die Tatsache erhärtet, dass die Arbeitsbelastung zu ihrem Zeitpunkt extrem hoch war.

Im Anschluss an den Streik setzte das Unternehmen einen neuen Geschäftsführer ein und kündigte dem Personalleiter sowie mehreren leitenden Angestellten. Nach Meinung von Gewerkschaftsfunktionär/innen geschah dies allerdings nicht, um die Beziehungen zur Belegschaft und der Gewerkschaft zu verbessern, sondern um das Management für die Fehler zu bestrafen, die den Streik überhaupt möglich gemacht hatten. Denn hätte das Unternehmen rechtzeitig ein Gegenangebot vorgelegt, hätte der Streik rechtlich abgewendet werden können. Der Ausstand hatte jedoch den unbeabsichtigten Nebeneffekt, dass sich das Verhältnis zwischen den Beschäftigten und dem Management etwas verbesserte. Ein weiterer Nebeneffekt ist, dass das Management seitdem angespornt ist, die im Rahmen der Mitarbeiterbefragung erzielten Bewertungen zu verbessern und mehr auf die Meinung der Belegschaft achtet. Ein Beschäftigter sagte, der neue Geschäftsführer sei mit der Belegschaft zusammengetroffen, habe sich nach der Mitarbeiterbefragung erkundigt und sie gefragt, was sie davon hielten und ob es Punkte gebe, zu denen Diskussionsbedarf bestehe.⁵ Das heißt aber nicht, dass sich die Einstellung des Unternehmens gegenüber der Gewerkschaft grundlegend geändert hat. Gewerkschaftsfunktionär/innen kritisieren nach wie vor die fehlende Bereitschaft des Unternehmens, eine Rahmenvereinbarung abzuschließen.

Klientelismus

In Chile wiesen die Beschäftigten auch auf Klientelismus und Günstlingswirtschaft seitens der Vorgesetzten und des Managements hin. Den Aussagen der Befragten zufolge erfinden manche Manager für ihre "Freunde" im Betrieb fingierte Stellen, um deren höhere Bezahlung zu rechtfertigen.⁶ Diese Günstlinge erhielten auch manchmal bessere Löhne, freie Tage oder Bezahlung für nicht geleistete Überstunden.

Das bestätigte auch der Bericht von Marcela López: "In den zehn Jahren, in denen ich hier arbeite, hatte ich immer das Gefühl, dass die Vorgesetzten ihre 'Schutzbefohlenen' haben. Sie haben ihre Trinkkumpel, die sie bevorzugen. Diese Schützlinge mussten sich vor der Einführung des Stempelsystems nicht bei Arbeitsantritt anmelden. Sie bekamen auch frei, ohne die Zeit nacharbeiten zu müssen. Diese Art von Günstlingswirtschaft gibt es bis heute."

Gewerkschaftsfeindlichkeit

Als die Gewerkschaft gegründet wurde, drohten die Bosse den Beschäftigten mit Entlassung, falls sie ihr beiträten, und mehrere der ersten Gewerkschaftsorganisator/innen wurden gefeuert. Francisco Garcés, der seit 12 Jahren bei DHL arbeitet, erinnerte sich: "Anfangs äußerte sich die gewerkschaftsfeindliche Einstellung in Drohungen, Entlassungen, dem Ausschluss von Beförderungen und Versuchen, die Beschäftigten durch Lohnanreize vom Gewerkschaftsbeitritt abzuhalten." Als die Gewerkschaft größer wurde, gaben die Vorgesetzten ihre Antigewerkschaftshaltung offen zu erkennen und fragten die Beschäftigten, warum sie Mitglied wurden, wo "wir euch doch so gut behandeln". Diese Einstellung zeigte sich ferner darin, dass die Vorgesetzten gezielt nach Schwachstellen in der Arbeit der Gewerkschaftsmitglieder suchten, was einer der Beschäftigten folgendermaßen auf den Punkt brachte: "Gewerkschaftsmitglieder sind nicht beliebt".⁷ Der Streik verschärfte die Gewerkschaftsfeindlichkeit. Als eindeutige Repressalie ist in diesem Zusammenhang die nach dem Streik erfolgte Entlassung des Ehemanns einer führenden Gewerkschafterin unter Berufung auf Artikel 161 zu werten. Darüber hinaus wurden E-Mails führender Gewerkschaftsmitglieder gelöscht und ihre Computer beschlagnahmt. Nach dem Ende des Ausstands zahlte das Unternehmen die der gesamten Belegschaft zustehenden jährlichen Leistungsprämien aus, nicht aber den gewerkschaftlich organisierten Mitarbeiter/innen.

Einigen Ausführungen zufolge stehen Gewerkschaftsmitglieder nach wie vor im Visier der Manager. So wurde z. B. Marcela López, eine Mitarbeiterin mit guter Leistungsbeurteilung, die seit 14 Jahren raucht, plötzlich wegen ihrer Rauchpausen ermahnt, obwohl sie nicht die einzige Raucherin im Betrieb ist und ihre Pausen nicht länger dauern als die ihrer Kolleg/innen. Ihrer Meinung nach haben die Vorgesetzten sie wegen ihrer Gewerkschaftsmitgliedschaft auf dem Korn.

Der neu eingesetzte Geschäftsführer warnte den Berichten zufolge den Gewerkschaftspräsidenten Manuel Gomez, dass "das Ausland seinen [Manuels] Kopf fordere" und er Anweisungen erhalten habe, den Betrieb bis Oktober dieses Jahres (2014) von Gewerkschaftszellen zu säubern.⁸

Mitarbeiterbefragungen: bloßer Schein

Die Befragten in Chile äußerten sich ähnlich zynisch über Mitarbeiterbefragungen und sonstige Formen der internen Kommunikation wie die Beschäftigten in Kolumbien und Panama. So erklärte Magdalena Cuéllar: "Es ist wie bei der SERNAC (der nationalen Verbraucherschutzorganisation): Du beschwerst dich, und dann wartest du ewig auf eine Reaktion".⁹ Sie wies ferner darauf hin, dass die Erhebungen weitgehend auf die Identifizierung interner Probleme, z. B. Diebstahl, abzielten, da diese Aspekte die Unternehmensleitung im Allgemeinen am meisten interessierten.

⁴ Er kann in spanischer Sprache unter dem folgenden Link nachgelesen werden: www.theclinic.cl/2014/06/04/hostigamiento-y-revelacion-de-informacion-confidencial-las-denuncias-del-sindicato-de-dhl/

⁵ Interview mit Andrés Castro

⁶ Interview mit Magdalena Cuéllar

⁷ Interviews mit Juana Zorrilla und Valentina Pacheco

⁸ Interview mit Manuel Gómez

⁹ Interview mit Magdalena Cuéllar

Juana Zorrilla, die seit 6 Jahren bei DHL tätig ist, bezeichnete die Befragungen als "Fahngruß" – eine bloße Formalität. "Diese Mechanismen lösen keine Probleme," erklärte sie. Den Beschäftigten zufolge ignoriert das Management Probleme häufig bewusst, selbst wenn sie in den Befragungen vorgebracht würden. Marcela López fügte hinzu, dass die Erhebungen nichts brächten, da keine ausreichende Anonymität gewährleistet sei. Zum Ausfüllen des Fragebogens müssen die Beschäftigten einen bestimmten Computer benutzen und jede/r erhält einen individuellen Zugriffscode. Die Beschäftigten vermuten, dass ihre Antworten deshalb zu ihnen zurückverfolgt werden können. Obwohl dies zwangsläufig eine Verzerrung der Erhebungsergebnisse zur Folge hat, füllen die meisten Beschäftigten ihren Angaben zufolge den Abschnitt, der der Bewertung der unmittelbaren Vorgesetzten dient, wahrheitsgetreu aus. Kein/e einzige/r Beschäftigte/r gab an, dass sich infolge dieser Befragungen irgendetwas geändert habe. Marcela López erklärte: "Ich erwarte mir nicht viel von den Mitarbeiterbefragungen, denn sie sagen immer dasselbe und dann passiert doch nichts." Francisco Garcés zog das Fazit: "Mitarbeiterbefragungen sind eine gute Sache, wenn Dinge, die verbessert werden müssen, dann auch wirklich verbessert werden. Wenn es aber nur darum geht, Informationen zu sammeln, wirft das kein gutes Licht auf das Unternehmen. Unsere Informationen werden an die Region [regionale Hauptgeschäftsstelle] weitergeleitet, aber sie unternehmen nichts".

Darüber hinaus werden offenbar nicht alle Beschäftigten um die Teilnahme an der Befragung gebeten. Luis Núñez sagte sogar: "Ich bin mir gar nicht sicher, ob die überhaupt existieren. Ich habe noch nie daran teilgenommen."

Selbst direkte Gespräche mit Managern führten nicht unbedingt zu positiven Veränderungen, wie Valentina Pacheco berichtete. Manche hätten sich über ihre Vorgesetzten beschwert, ohne dass je irgendetwas geändert worden sei. Juana Zorrilla erklärte zum Thema Vorgesetzte und Manager: "Zuerst kommen sie und reden mit dir und fragen dich, was anders werden müsse. Sie machen sich begeistert Notizen, aber das war's dann auch." Infolgedessen sind die meisten Beschäftigten zynisch, was die direkte Kommunikation mit dem Management betrifft.

Andrés Castro, seit 9 Jahren bei DHL beschäftigt, fasste seine Meinung über die Mitarbeiterbefragungen und sonstige Kommunikationsformen folgendermaßen zusammen: "Das eigentlich Schwierige ist nicht, zuzuhören, sondern Fehler zu korrigieren. Hier hören sie dir zwar zu, aber sie korrigieren nichts."

Treffen mit anderen DHL-Gewerkschaften

Bei einem Treffen, das unabhängig von den Interviews mit den Beschäftigten stattfand, trugen Gewerkschaftsfunktionär/innen und ihre Rechtsberater/innen schwerwiegende Probleme in anderen chilenischen DHL-Niederlassungen vor. Gewerkschaftsfunktionär/innen des Sindicato Número 2 DHL Chile (mit Sitz in Lo Aguirre) bei DHL Supply Chain (Lagerbeschäftigte) und DHL Express (Kuriere) nahmen an dem Treffen teil. Sie berichteten, dass es bei DHL Global in Chile keine Gewerkschaften gebe. Die Gewerkschaftsfunktionär/innen stellten die Aufteilung von DHL in einzelne Unternehmen in Frage, denn alle trügen DHL-Uniformen und es gebe Kunden, für die alle drei Unternehmen tätig seien – z. B. LAN, die Fluggesellschaft, die dem ehemali-

gen Präsidenten Pinera gehört, dessen Bruder im Jahr 1979 die Arbeitsgesetze für Pinochet verfasste. Außerdem verwiesen die Gewerkschafter/innen darauf, dass in Verhandlungen mit DHL-Unternehmensleitungen Zulagenerhöhungen mit dem Hinweis abgelehnt würden, dass man sich am Niveau der in anderen DHL-Unternehmen gewährten Zulagen orientieren müsse. Und schließlich führten die Funktionär/innen ins Feld, dass alle ihre Unternehmen dem DHL-Vorstandsvorsitzenden Frank Appel unterstünden, weshalb die einzelnen Unternehmensteile zwar vielleicht in administrativer Hinsicht von Belang seien, aber für die Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeziehungen keinerlei Relevanz hätten.

Bei DHL Express wurde im November 2013 die Kuriergewerkschaft gegründet. Sie hatte 120 Mitglieder, von denen heute noch 50 übrig sind. Alle Mitglieder wurden entweder unter Berufung auf Artikel 161 entlassen oder mit dem Beförderungsversprechen und der Inaussichtstellung von Zulagen zum Gewerkschaftsausritt überredet.

Als Beleg für die fehlende Dialogbereitschaft des Unternehmens gegenüber den Gewerkschaften nannte Pablo Milan, der Präsident der Gewerkschaft bei DHL Express, die Tatsache, dass das DHL-Management die Verhandlungen mit der Gewerkschaft im Jahr 2014 komplett in die Hände seiner Anwälte gelegt habe und nicht einmal zu den Verhandlungstreffen erschienen sei.

Die Funktionär/innen aller drei anwesenden Gewerkschaften äußerten einhellig die Vermutung, dass die gewerkschaftsfeindliche Haltung von DHL in Chile und anderswo "Unternehmenspolitik" sei, da alle Manager, "ganz gleich ob in Chile, Kolumbien, Guatemala oder Panama", dieselbe Einstellung gegenüber Gewerkschaften an den Tag legten.

Die Gewerkschaften in Lo Aguirre und bei DHL Express berichteten, dass in ihren Betrieben über 200 Vertragsbeschäftigte arbeiteten. Die aktivsten Gewerkschafter/innen hätten oft die Aufgabe, diese Vertragsbeschäftigten (ohne zusätzliche Bezahlung) zu schulen, woraufhin sie selbst nach Abschluss der Schulung entlassen würden. Inzwischen fürchten die Beschäftigten neue Gesichter in ihren Betrieben, weil dies häufig bedeutet, dass Entlassungen drohen. Diese Vertragsbeschäftigten können der Gewerkschaft nicht beitreten, weil sie einem anderen Unternehmen angehören. Laut Bericht der Gewerkschafter/innen werden die Vertragsbeschäftigten nach Ablauf eines Jahres von DHL eingestellt. Da sie aber in dieser Zeit einen Eindruck von dem Feldzug gewonnen hätten, den das Unternehmen gegen die Gewerkschaft führt, hätten sie Angst davor, Gewerkschaftsmitglied zu werden.

Den Gewerkschafter/innen zufolge haben die Vertragsbeschäftigten in Lo Aguirre häufig nur Kurzzeitverträge, werden wesentlich schlechter bezahlt, sind überlastet und erhalten weder geeignete Ausrüstung noch angemessene Ausbildung. Viele werden für außervertragliche Tätigkeiten eingesetzt, z. B. als Reinigungskräfte, und leiden infolgedessen zum Teil unter körperlichen Beschwerden. Sie beklagten, dass DHL-Manager die Aufsetzung von Verträgen, für die eine gesetzliche Frist von 15 Tagen gilt, verzögerten. Den Gewerkschaften geht es nach ihren Worten nur darum, dass das Unternehmen sich an die Gesetze hält, wie es das ihrer Meinung nach in Deutschland und anderen entwickelten Ländern tut.

Bei DHL Express und DHL Lo Aguirre kommt es den Gewerkschaftsfunktionär/innen zufolge zu Schikanen und Anfeindungen seitens des Managements und des Sicherheitspersonals. Das Unternehmen versucht, die Gewerkschaftsmitglieder von Gesprächen mit den Beschäftigten abzuhalten. Wenn leitende Angestellte sehen, dass sich Beschäftigte mit Gewerkschaftsmitgliedern unterhalten, fragen sie sie, worüber sie gesprochen haben. Wenn der/die Beschäftigte keine Antwort geben will, wird ihm/ihr mit Entlassung gedroht. Bei DHL Express versucht das Unternehmen, die führenden Gewerkschaftsmitglieder in Verruf zu bringen, indem es Gerüchte über sie verbreitet mit beleidigenden Äußerungen wie: "Warum redet ihr mit diesen Säufern und Drogenabhängigen?". Die handelnden Personen sind zwar die leitenden Angestellten, sehr wahrscheinlich kommen die Anweisungen dazu jedoch von weiter oben.

Pablo Millán, der Präsident der Gewerkschaft bei DHL Express, erinnerte sich daran, wie er einmal mit Belegschaftsmitgliedern sprach, woraufhin ein Vorgesetzter ihm sagte: "Sie dürfen während der Arbeitszeit nicht gewerkschaftlich tätig sein". Danach klebte er ihm den ganzen Tag auf den Fersen und hörte mit, wenn er sich unterhielt, was Millán zugleich lächerlich und beängstigend fand. Nach Angaben der Gewerkschafter/innen erteilt das Management die entsprechenden Anweisungen, streitet dies aber in Versammlungen ab. DHL legt Gewerkschaftsmitgliedern, die ihr Recht auf Organisierung der Belegschaft wahrnehmen wollen, noch weitere Hindernisse in den Weg. So dürfen sie z. B. ihre Arbeitsplätze nicht verlassen und werden ständig gefragt, was sie tun.

Beschäftigten, die mit Gewerkschaftsfunktionär/innen in einem Team arbeiten, wird von den leitenden Angestellten laufend eingeredet, dass die Gewerkschaft ihnen Nachteile bringe, weil sie die Zeiten, in denen diese für ihre Gewerkschaftstätigkeit freigestellt seien, wettmachen müssten. Also zahlten sie den Preis für deren Fehlzeiten. Ein weiteres führendes Gewerkschaftsmitglied berichtete, dass der Personalleiter der Belegschaft gegenüber behauptete, das jährlich stattfindende Betriebsfest sei wegen der Gewerkschaft abgesagt worden. Einer der Gewerkschaftsfunktionäre sagte dazu: "Sie wissen gut, die Situation zu ihrem Vorteil zu nutzen."

DHL setzt darüber hinaus alle Anstrengungen daran, die innerhalb des gesamten Unternehmens tätigen Gewerkschaften zu spalten. In den letzten Monaten haben die Gewerkschaften nur miteinander kommuniziert, weil das Unternehmen mit aller Macht versuchte, durch die Verbreitung von Gerüchten einen Keil zwischen sie zu treiben. Im Mai 2015 teilte die ehemalige Personalchefin von DHL Express Pablo Millán, dem Präsidenten der Gewerkschaft bei DHL Express, mit, dass sie u. a. den Auftrag gehabt habe, die Gewerkschaften zu spalten. Die Gewerkschaftsfunktionär/innen ignorieren diese Gerüchte und Nachreden inzwischen und haben einen Koordinierungsausschuss gegründet, um gemeinsame Anliegen aufzugreifen.

Bei der Befragung für diesen Bericht erklärten Pablo Millán und Carlos Quezada, führende Mitglieder der Gewerkschaft bei DHL Express: "Wir wissen, dass das Unternehmen eine Kampagne zur Ausschaltung der Gewerkschaft führt, und zwar seit dem Moment ihrer Gründung. Noch heute werden Gewerkschaftsmitglieder entlassen."

Die Informationen mehrerer führender Gewerkschafter/innen geben Einblick in die generelle Einstellung von DHL gegenüber den Gewerkschaften in seinen Niederlassungen in Chile. Das Verhältnis zu den Gewerkschaften DHL Sindicato No. 1 und No. 2 hat sich mittlerweile zwar einigermaßen stabilisiert, aber das Unternehmen geht mit aggressiven Methoden gegen die Gewerkschaft bei DHL Express vor, die im Jahr 2013 gegründet wurde. Darüber hinaus versuchen die drei Unternehmen mit vereinten Kräften, die Koordinierung der Gewerkschaften, die ihre Belegschaften organisieren, zu verhindern. Nach wie vor schikanieren sie Gewerkschaftsmitglieder und -funktionär/innen, um die Weiterentwicklung der Gewerkschaften zu blockieren, und verletzen damit das Organisationsrecht der Beschäftigten.

Tatsachenverdrehung

Gewerkschaftliche Führungskräfte beschuldigten DHL, die Beschäftigten, die an der branchenweiten Arbeitsmarkterhebung teilnehmen sollen, gezielt auszuwählen. Nimmt man die in Chile herrschenden niedrigen Beschäftigungsstandards und die tatsächlich von DHL gebotenen Leistungen hinzu, entsteht ein verfälschtes und übersteigertes Bild von der Arbeitnehmerfreundlichkeit des Unternehmens.

Die Gewerkschafter/innen werfen DHL zudem die Falschdarstellung der Leistungen vor, auf die Angestellte von DHL Anspruch haben. Als sie vor kurzem eine von der Unternehmensleitung verbreitete Broschüre untersuchten, stellten sie fest, dass darin von Zuwendungen die Rede war, die DHL de facto nicht bietet bzw. zahlt – z. B. Leistungen von der Caja de Compensaciones (ein DHL-externer Ausgleichsfonds) und Urlaubsgeld, das von der Gewerkschaft im Rahmen des Kollektivvertrags ausgehandelt worden war.

Ein weiteres Beispiel ist ein neuer Vertrag über die Bezahlung von Überstunden. Der Vertrag der Beschäftigten der DHL-Niederlassung in Lo Aguirre basierte auf Artikel 22 des chilenischen Arbeitsgesetzbuchs. Damit waren sie Handelsreisenden und sonstigen Beschäftigten gleichgesetzt, die ohne Aufsicht arbeiten und nach diesem Artikel keinen Anspruch auf Überstundenvergütung haben. Gleichzeitig stand den Beschäftigten kein System zur Arbeitszeiterfassung zur Verfügung. Die Gewerkschaft meldete dies der Arbeitsinspektion, die befand, dass DHL damit gegen das Gesetz verstieß, weswegen über das Unternehmen eine Geldbuße verhängt wurde. Danach teilte DHL den Beschäftigten mit, dass die Verträge geändert und Überstunden ab jetzt vergütet würden, präsentierte diese Änderung aber als großzügige Geste und nicht als das Ergebnis der Beanstandungen der von der Gewerkschaft angerufenen Arbeitsinspektion. Dies ist nur ein Beispiel von mehreren in dieser Untersuchung enthüllten Fällen, in denen DHL Veränderungen umsetzt, die eigentlich auf die Initiative der Gewerkschaften zurückzuführen sind.

Überwachung und Korruption

Es gibt Grund zu der Annahme, dass die Telefongespräche von Gewerkschaftsmitgliedern, zumindest bei DHL Express, abgehört werden oder wurden. Führende Mitglieder des Sindicato DHL Número 2 hatten einen entsprechenden Verdacht und beschloßen, der Sache auf den Grund zu gehen. Zu diesem Zeitpunkt beriet die Gewerkschaft gerade über die Vorbereitung eines möglichen Arbeitskampfs. Zwei Mitglieder der Gewerkschaftsspitze erwähnten in einem Telefongespräch, dass sie noch am selben Tag die Arbeit niederlegen würden. Zwei Stunden später erschien die Polizei im Lager. Ein ehemaliges Personalmitglied bei DHL Express bestätigte den Verdacht der Gewerkschaftsfunktionär/innen, indem er ihnen riet, am Telefon nicht über Gewerkschaftsangelegenheiten zu sprechen, weil sie belauscht würden.

Fazit: Chile

In Chile operiert DHL in einem rechtlichen und institutionellen Umfeld, das von extremer Gewerkschaftsfeindlichkeit geprägt ist und von einem Gewerkschaftsanwalt folgendermaßen beschrieben wurde: "Alles ist gegen dich. Der Richter ist gegen dich, das Gesetz ist gegen dich, die Öffentlichkeit ist gegen dich, einfach alles." In einem solchen Umfeld ist es schwierig, eine Gewerkschaft zu gründen und am Leben zu erhalten, geschweige denn, einen effektiven Arbeitskampf zu führen. Für die Beschäftigten besteht ein hohes Risiko, auf der Grundlage von Artikel 161 des Arbeitsgesetzes entlassen zu werden. Wollte DHL sich in Chile wirklich an seinen eigenen Verhaltenskodex und die internationalen Übereinkommen, auf denen er basiert, halten, müsste das Unternehmen eine absolute Kehrtwende in seiner Einstellung gegenüber den Gewerkschaften vollziehen. Im Gegensatz zu den in den Medien verlautbarten Bewertungen ist DHL in Wirklichkeit ein Arbeitgeber, der sich im Großen und Ganzen auf das unterste Niveau lokaler Unternehmensstandards begeben hat.

Die Beschäftigten und die Gewerkschaftsfunktionär/innen wissen zwar die positiven Aspekte der Tätigkeit bei DHL zu schätzen, sind sich aber auch der zahlreichen Missstände bewusst. Alles in allem ist klar, dass das Unternehmen keine positive oder konstruktive Beziehung zu den Beschäftigtenorganisationen entwickelt hat. Den Aussagen der Gewerkschaftsspitzen und Beschäftigten zufolge steht das DHL-Management der gewerkschaftlichen Organisation seiner Betriebe in Chile mit offener oder stillschweigender Ablehnung gegenüber. Diese Ablehnung wurde nur leicht gedämpft durch den relativ erfolgreichen Streik des Sindicato DHL Número 1, ein Erfolg, der durch die Entlassung von 42 Beschäftigten allerdings wieder getrübt wurde. Die gewerkschaftsfeindliche Haltung trat bei der Reaktion auf die Maßnahmen zur gewerkschaftlichen Organisation der DHL-Kuriere wieder offen zutage: Die gewerkschaftlichen Führungskräfte sehen sich mit unterschiedlichen Formen von Schikanen und Repressalien konfrontiert, durch die die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder von 120 auf etwa 50 sank.

Die DHL-Manager in Chile präsentieren die zugestandenen Leistungen üblicherweise als milde Gaben eines fürsorglichen Unternehmens, wenn es sich in Wirklichkeit um Leistungen handelt, die entweder gesetzlich vorgeschrieben sind, von den Gewerkschaften in Verhandlungen durchgesetzt wurden oder lediglich in der Absicht gewährt werden, den Einfluss der Gewerkschaften zu untergraben. Das DHL-Management tat und tut alles in seinen Möglichkeiten Stehende, um die gewerkschaftliche Organisation seiner Belegschaften einzuschränken.

“SIE SAGEN, DU HAST DIR EINE AUFBESSERUNG VERDIENT, WEIL DU TUST WAS ICH DIR SAGE, DESHALB WERDE ICH DIR EINE GUTE LOHNERHÖHUNG GENEHMIGEN.”

DHL-Beschäftigter, Panama

Arbeitsmarkt und politischer Hintergrund

Das Arbeitsgesetz Panamas wurde Anfang der 1970er Jahre unter General Omar Torrijos verfasst und definiert die Rolle des Staates für den Schutz der Arbeitnehmer/innen. Es wurde in den 1980er Jahren stark reformiert. Nach der Invasion der USA im Jahr 1989 übernahm Panama eine offen neoliberale Sozial- und Wirtschaftspolitik, die im Jahr 1995 in der Verabschiedung des Gesetzes Nr. 44 gipfelte. Anfang der 2000er Jahre ebnete die Regierung Moscoso mit der Ernennung eines Unternehmers zum Arbeitsminister den Weg für die Besitznahme des Arbeitsministeriums durch Unternehmensinteressen. Die in dieser Periode erfolgten Reformen und Präzedenzurteile bürdeten die Beweislast bei Klagen gegen Arbeitgeber den Beschäftigten auf. Panama hat infolgedessen einen widersprüchlichen Rechtsrahmen, der auf der einen Seite den Schutz der Beschäftigten regelt, auf der anderen Seite aber auch Schlupflöcher für die Verletzung von Arbeitnehmer/innenrechten bietet.

In der jüngeren Zeit haben weitere Regierungen diese unternehmensfreundliche Politik fortgesetzt. So verklagte zum Beispiel die Regierung Martinelli neun Spitzengewerkschafter wegen Korruption. Obwohl der Fall zusammenbricht, lässt die derzeitige Regierung (nun geführt von Juan Varela, dem Vizepräsidenten unter dem ehemaligen Präsidenten Martinelli, gegen den derzeit eine Korruptionsermittlung läuft) die Untersuchung nicht einstellen. Die Gewerkschafter/innen fühlen sich als Opfer gerichtlicher Verfolgung und müssen sich weiterhin alle 30 Tage bei der Polizei melden. Gewerkschaften müssen ihre Existenz durch die Anerkennung des Arbeitsministeriums legitimieren lassen. In der Amtszeit des Präsidenten Martinelli hat das Arbeitsministerium allerdings nicht eine einzige Gewerkschaft anerkannt. Dies stellt einen Verstoß gegen die Vereinigungsfreiheit dar. Beschäftigten im öffentlichen Sektor ist die gewerkschaftliche Organisation untersagt. Aufgrund all dieser Tatbestände wurde Panama im Jahr 2012 von der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) auf die "schwarze Liste" der Länder gesetzt, die Arbeitnehmer/innenrechte verletzen. Zwischen 10 und 14 Prozent der erwerbstätigen Bevölkerung sind gewerkschaftlich organisiert. Über 40 Prozent der Bevölkerung arbeitet im informellen Sektor. In Panama gelten je nach Region und Branche 34 unterschiedliche Mindestlöhne. Der Großteil des Reichtums des Landes konzentriert sich auf 115 wohlhabende und sehr einflussreiche Familien.

Verhandlungen ohne Treu und Glauben: DHL Express

Am 11. November 2014 legte das Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Aviación Civil y Similares (SIELAS) dem Arbeitsministerium eine Unterschriftenliste mit einem Forderungskatalog der Beschäftigten vor, der übliche Weg, um den Staat und das Unternehmen über den Beitritt der Beschäftigten zu einer Gewerkschaft bzw. die Gründung einer Gewerkschaft zu informieren. Am 20. November legte das Ministerium DHL eine Kopie der Forderungsliste vor und wies das Unternehmen an, Verhandlungen einzuleiten. Am 9. Dezember 2014 begannen die Verhandlungen mit Vertreter/innen von DHL Express (in den Verhandlungen als DHL Panama S.A. bezeichnet). Im Verlauf von 14

Treffen wurden 103 von insgesamt 115 Klauseln ausgehandelt und von beiden Seiten verabschiedet. Bei den letzten Treffen gerieten die Verhandlungen ins Stocken. Grund dafür war die Forderung des Unternehmens, bestimmen zu können, wer der Gewerkschaft beitreten dürfe und wer nicht. DHL begründete dies damit, dass der überwiegende Teil seiner Verwaltungsangestellten sogenannte "Vertrauensstellungen" innehatte – eine Definition, die sich üblicherweise auf die obersten Managementebenen beschränkt – und daher normalerweise von gewerkschaftlicher Organisation ausgeschlossen sei. Die Gewerkschaft setzte dem entgegen, das Unternehmen habe kein Recht, willkürlich zu entscheiden, welche seiner Angestellten sich der Gewerkschaft anschließen dürfen und welche nicht.

Beim letzten Treffen am 15. Januar 2015 setzte der Unternehmensanwalt Eduardo Valles die Gewerkschaft darüber in Kenntnis, dass er beim Obersten Gerichtshof eine so genannte "Acción de Protección", eine Klage auf Gewährleistung verfassungsmäßiger Rechte, eingereicht habe. Er begründete die Klage damit, dass die Branchentätigkeit des Unternehmens nicht in die organisatorische Zuständigkeit der SIELAS falle. Die Gewerkschaft hatte einen solchen Vorstoß erwartet, da der Unternehmensanwalt dies schon in einer früheren Verhandlungsphase angedeutet hatte, offenkundig als Mittel, um die Verhandlungsführer/-innen der Gewerkschaft unter Druck zu setzen, bestimmten Klauseln zuzustimmen. Der Oberste Gerichtshof gab der Klage, obwohl es sich um eine außergewöhnliche verfassungsrechtliche Maßnahme handelte, statt. Dies geschah, obwohl der Arbeitsminister die Forderungsliste und damit den Status der Gewerkschaft als Vertretung der Beschäftigten bei DHL Express akzeptiert hatte, und trotz der Tatsache, dass DHL Express bereits seit mehreren Wochen mit der SIELAS verhandelte und sie damit ebenfalls als rechtmäßige Vertretung seiner Angestellten anerkannt hatte. Ferner stützten sich die Verhandlungen auf die ersten beiden Verträge, die kurz zuvor zwischen der SIELAS und DHL Aeroexpress ausgehandelt worden waren und die Gewerkschaft zur Organisation des Personals im Verwaltungs- und Vertriebsbereich berechtigten. Vor diesem Hintergrund können die Schritte des Unternehmens nur als äußerster Versuch zur Verhinderung der effektiven Organisation der Belegschaft verstanden werden.

Der Oberste Gerichtshof Panamas befasst sich derzeit mit der Urteilsfindung, was Monate oder gar Jahre in Anspruch nehmen könnte. In dieser Zeit sind die Verhandlungen ausgesetzt. Im Januar 2015 legte die Gewerkschaft Widerspruch gegen die "Acción de Protección" ein. Der Gewerkschaftsanwalt bezeichnete die Situation als "absolut ungewöhnlich".

Nach Meinung von Gewerkschaftsfunktionär/-innen verfolgt das Unternehmen eine scheinheilige Doppelstrategie, indem es auf der einen Seite Verhandlungen führt und auf der anderen beim Obersten Gerichtshof auf Gewährleistung verfassungsmäßiger Rechte klagt, um die Verhandlungen zu beenden und die SIELAS möglichst aus seiner Belegschaft zu eliminieren. Der Geschäftsführer des Unternehmens teilte den Verhandlungsführer/-innen der Gewerkschaft mit, dass DHL nur gezwungenermaßen verhandle, da ein Unternehmen, nachdem ihm eine vom Arbeitsministerium anerkannte Forderungsliste vorgelegt wurde, laut Gesetz binnen fünf Tagen in Gespräche eintreten muss. Bei den Verhandlungen um die ersten Klauseln drängten die Vertreter/-innen der Unternehmensleitung die Verhandlungsführer/-innen der Gewerkschaft mehrfach dazu, alles schnell abzuzeichnen, bevor die "Acción de Protección" beschieden werde. Das weckte den Verdacht, dass der Unternehmensanwalt unter der Hand eine Absprache mit dem Obersten Gerichtshof getroffen hatte, was in Anbetracht der öffentlichen Korruptionsvorwürfe gegen die panamaische Justiz¹⁰ und der bekanntlich guten gesellschaftlichen und geschäftlichen Beziehungen des Unternehmensanwalts, der u. a. mehrere Unternehmen des derzeitigen Staatspräsidenten vertritt, nicht weit hergeholt scheint.

Versuche zur Ausschaltung der Gewerkschaft

Die Gewerkschaftsfeindlichkeit von DHL äußerte sich jedoch nicht nur in juristischen Winkelzügen. Das Unternehmen führte darüber hinaus während des Verhandlungsprozesses eine Vielzahl von eindeutig illegalen Maßnahmen zur Ausschaltung der SIELAS durch. So brachte zum Beispiel ein leitender Mitarbeiter der Personalabteilung Anfang Januar 2015 ein leeres Blatt Papier in Umlauf, das die Verwaltungsangestellten unterzeichnen sollten, um zu dokumentieren, dass sie nicht in die Gewerkschaft eintreten wollten. Laut den Aussagen von Eulogio Valdéz, Agustín Gutiérrez und Eliás González wollte derselbe leitende Angestellte den Beschäftigten weismachen, dass die Gewerkschaftsbeiträge hoch sein würden (20-30 Dollar im Monat), während sie in Wirklichkeit auf 1 Prozent des Lohns festgelegt waren. Gleichzeitig gaben die DHL-Manager den Beschäftigten plötzlich Pizzas und Sandwiches aus und behandelten sie insgesamt besser.¹¹ Die befragten Beschäftigten brachten diese Spenderfreudigkeit und die Veränderung ihrer Behandlung eindeutig mit der Absicht des Unternehmens in Verbindung, sie herumzukriegen und von der Gewerkschaft fernzuhalten.

Im Dezember 2014 wurde Eulogio Valdéz und Agustín Gutiérrez, die beide als Belegschaftsvertreter an den Verhandlungen teilgenommen hatten, von einem auf den anderen Tag mitgeteilt, dass sie den Betrieb für die Dauer der Verhandlungen nicht mehr bzw. nur mit Erlaubnis der Personalabteilung betreten dürften. Dies geschah, obwohl sie von anderen Beschäftigten um Informationen der Gewerkschaft über den Stand der Verhandlungen gebeten worden waren. Die Unternehmensvertreter/-innen teilten den beiden mit, dass die Maßnahme ihrem eigenen Schutz diene, da die anderen Beschäftigten angeblich so wütend auf sie seien, dass Angriffe auf sie zu befürchten seien. Sie behaupteten, die Beschäftigten seien aufgebracht, weil die Gewerkschaft "nichts erreiche" und die Gewerkschaftsbeiträge einen großen Teil ihrer Löhne verschlängen.

Nach der Weihnachtspause wendeten sich die Verhandlungen der Beratung von Klauseln über die Beschäftigtenkategorien zu, die die Gewerkschaft organisieren darf. Gemäß den Verträgen mit DHL Aeroexpress wollte die SIELAS Beschäftigte im Verwaltungs- und im operativen Bereich organisieren, also Kuriere und Büroangestellte. Das Unternehmen lehnte das ab. Als die SIELAS die Leiterin der Personalabteilung fragte, warum das Unternehmen so dagegen sei, wenn DHL Aeroexpress doch keine Probleme damit gehabt habe, antwortete diese, dass "sie (das Management von DHL Express) das nicht wollen".¹²

Einen Tag vor dem Ende der Verhandlungen infolge der Stattgabe der "Acción de Protección" durch den Obersten Gerichtshof bat die Personalchefin von DHL Express um die Einberufung eines kleinen Ausschusses.¹³ Dort schlug sie zwei Basismitgliedern der Gewerkschaft ein "gemeinsames Geschäft" vor, womit sie ihnen implizit mehr Geld anbot. Gleichzeitig stellte sie auch der Gewerkschaft Geld in Aussicht, wenn sie ihre Organisationsarbeit auf den

¹⁰ Beispiele für Korruptionsfälle auf hoher Ebene finden sich unter <http://elsiglo.com/panama/escandalo-salpica-benavides/23859338> und http://impresa.prensa.com/panorama/magistrado-Alejandro-Moncada-Luna-queda_0_4042845696.html

¹¹ Interviews mit José Riquelme, Eliás González, Mario Herrera und Jhon Benítez

¹² Interviews mit Eulogio Valdéz und Agustín Gutiérrez

operativen Bereich beschränke und davon Abstand nehme, auch die Verwaltungsangestellten zu organisieren. Laut der Aufzeichnung der Besprechung sagte sie, wenn sie die Gewerkschaft nicht dazu brächten, dem zuzustimmen, könne sie sich "nicht länger für sie verwenden" (womit sie offenbar zum Ausdruck bringen wollte, dass dies das Ende ihrer Laufbahn bei DHL bedeute). Wie sich einer der Verhandlungsführer erinnerte, erklärte sie bei einem der Treffen, sie würden ihr "den Kopf abreißen", wenn sie zuließe, dass die Gewerkschaft auch Beschäftigte im nicht-operativen Bereich organisiere. Nach der Behauptung, die Gewerkschaftsfunktionär/-innen seien nur an ihre eigenen Bereicherung interessiert, wollte sie sie dazu bringen, die Führungsspitze der SIELAS zu dem Handel zu überreden, dass DHL der SIELAS im Gegenzug für die Beschränkung auf die Beschäftigten im operativen Bereich eine höhere Rate auszahlt ("und das sogar steuerfrei", wie sie sagte). Die Vorschläge der Personalchefin sind zweifelsfrei als Versuch zu werten, die Verhandlungsführer/-innen der Gewerkschaft zu spalten und die gewerkschaftliche Organisation der Verwaltungsangestellten zu verhindern.

Der hier beschriebene Verhandlungsprozess lässt eigentlich nur die Schlussfolgerung zu, dass DHL die rechtlichen Grauzonen ausnutzt und arglistig versucht, die gewerkschaftliche Organisation seiner Belegschaft zu verzögern oder zu verhindern.

Angst vor Kontrolle durch die Gewerkschaft

Bei den Interviews offenbarte sich ein besonders bedenkliches Motiv für diese gewerkschaftsfeindliche Einstellung. Den Aussagen der Gewerkschaftsmitglieder und -funktionär/-innen zufolge betreiben bzw. betrieben einige Manager und leitende Angestellte bei DHL Express Nebengeschäfte, die durch die Verhandlungen mit der Gewerkschaft gefährdet waren. So schlug die Gewerkschaft z. B. vor, den Beschäftigten das Vorkaufsrecht für die alten Fahrzeuge des Unternehmens einzuräumen. Die Verhandlungsführer/-innen der Unternehmensseite lehnten das ab und behaupteten, dies sei unmöglich, weil bereits ein Vertrag mit dem Fahrzeughändler bestehe, wonach dieser die Fahrzeuge beim Kauf neuer Fahrzeuge in Zahlung nehme. Daraufhin ließ die Gewerkschaft den Vorschlag fallen. Bei Unterzeichnung der Vereinbarung wenige Wochen später bot das Unternehmen den Beschäftigten überraschenderweise doch das Vorkaufsrecht an. Die Gewerkschaft unterzeichnete, wunderte sich aber über den Grund für diese abrupte Meinungsänderung und vermutete daher, dass ein solcher Vertrag mit dem Fahrzeughändler nie existiert habe.¹⁴ Nach Aussage von Agustín Gutiérrez sagte sein Vorgesetzter, als er dies hörte: "Ah, ihr habt also (hier nannte er den Namen eines Managers) das Geschäft verdorben!" Der Verdacht liegt nahe, dass der genannte Manager und andere die Unternehmensfahrzeuge auf eigene Rechnung verkauften. Andere Antworten lassen auf ähnliche Nebengeschäfte mit Autoradios schließen.

Einer der Gründe, warum die örtlichen Manager sich so vehement gegen die gewerkschaftliche Organisation von DHL Express stemmen, könnte also sein, dass die Gewerkschaft eine gewisse

Aufsichtsfunktion über ihre Handlungen haben könnte, die sie nicht kontrollieren können.

Solche Nebengeschäfte von DHL-Managern laufen dem Verhaltenskodex von DHL zuwider, der das Management zur Meldung aller potenziellen Interessenskonflikte verpflichtet und ihm verbietet, aus Insider-Informationen Profit zu schlagen

Änderungen nach dem Gewerkschaftseinsatz?

Nach dem Abbruch der Verhandlungen setzte das Unternehmen mehrere der von der Gewerkschaft unterbreiteten Vorschläge um. So gewährte es zum Beispiel eine allgemeine Lohnerhöhung und unternahm weitere Anstrengungen, das Verhältnis zur Belegschaft zu verbessern. So hielt der Geschäftsführer den Befragten zufolge erstmals eine Motivationsrede, und es fanden Besprechungen über das Thema Gesundheit und Sicherheit statt. Wie Rogelio Cuvillier berichtete, beschloss die Personalchefin, nachdem sie die Verhandlungen verfolgt und gesehen hatte, wie sich das Unternehmen verhielt, auf eigene Faust einige Verbesserungen umzusetzen. Demnach habe sie jetzt heftige Auseinandersetzungen mit älteren männlichen Managern, von denen z. B. einer zwar schon vor sechs Jahre in den Ruhestand getreten sei, aber noch bis vor kurzem auf der Gehaltsliste des Unternehmens gestanden habe. Ein weiterer Beschäftigter teilte mit, dass sein Vorgesetzter nach den Verhandlungen die Vorzugsbehandlung einzelner Beschäftigter eingestellt habe. Andere berichteten, dass die Manager seit den Verhandlungen Essen spendierten und die Beschäftigten offenbar generell besser behandelten. Die Lohnanhebung wurde von der Unternehmensleitung als einseitige Maßnahme ausgegeben, die mit den Verhandlungen mit der SIELAS nichts zu tun habe. Die Beschäftigten brachten jedoch vor, dass sie merkwürdigerweise erst nach der Sabotage der Verhandlungen durch DHL und zeitgleich mit einem Bündel möglicherweise kosmetischer und vorübergehender Maßnahmen umgesetzt wurde, die die Beziehungen zu den Beschäftigten verbessern sollten.

Einstellung gegenüber Gewerkschaften

Zwar beschwerte sich keine/r der Beschäftigten über explizit gewerkschaftsfeindliche Maßnahmen, aber alle wussten gut darüber Bescheid, was in der Vergangenheit mit Beschäftigten geschehen war, die versucht hatten, das Unternehmen gewerkschaftlich zu organisieren. Im Zeitraum von 2010 bis 2014 waren mindestens drei Angestellte von DHL Express wegen ihres gewerkschaftlichen Engagements entlassen worden.¹⁵ Es haftete offensichtlich im sozialen Gedächtnis, welche Gefahren mit dem Gewerkschaftsbeitritt verbunden waren.

Der erst vor kurzem eingestellte José Riquelme berichtete, dass der stellvertretende Personalleiter ihn zum Zeitpunkt der Gründung der Gewerkschaft gefragt habe, ob er "die Gewerkschaft in Ordnung finde". Er habe darauf seine Meinung nicht gesagt, weil er bereits gehört hatte, was anderen geschehen war, die versucht

¹³ Nebensitzungen werden in der Regel zur Behandlung eines bestimmten Verhandlungspunkts einberufen.

¹⁴ Interviews mit Rogelio Cuvillier und Eulogio Valdéz

¹⁵ Interviews mit Agustín Gutiérrez, Eliás González, Jhon Benítez und Eulogio Valdéz

hatten, eine Gewerkschaft zu organisieren. Er habe den Eindruck gehabt, dass die Unternehmensleitung von den Leuten, die der Gewerkschaft beitraten, dachte, sie täten das nur, "um dem Unternehmen Probleme zu machen". Später habe ihn der Betriebsassistent gefragt, ob er bewusst in die Gewerkschaft eingetreten sei, was auch darauf schließen lässt, dass diejenigen, die sich der Gewerkschaft anschließen, in seinen Augen hereingelegt wurden. Agustín Gutiérrez erinnerte sich daran, dass die SIELAS Ende Oktober 2014 Plakate im Betrieb aushängte, auf denen ein Auszug aus dem Arbeitsgesetz über das Recht auf gewerkschaftliche Organisation abgedruckt war. Die Unternehmensleitung ließ sie abreißen und instruierte die leitenden Angestellten, herauszufinden, wieso aufgehängt hatte, um anschließend den Beschäftigten mitzuteilen, dass solcherlei Aktivitäten verboten seien.

Die Unternehmensleitung von DHL Panama hat gegenüber der Belegschaft zwar keine explizit gewerkschaftsfeindlichen Äußerungen gemacht, aber es besteht kein Zweifel, dass sie alle Hebel in Bewegung setzte, um die Gewerkschaft zu untergraben. Beispiele dafür sind die Blockierung der Verhandlungen wegen der Frage, ob die Gewerkschaft Verwaltungsangestellte organisieren darf, die Sammlung von Unterschriften gegen die Gewerkschaft, die Verbreitung falscher Informationen über die Höhe der Gewerkschaftsbeiträge, die Doppelstrategie bei den Verhandlungen und die Versuche zur Spaltung des gewerkschaftlichen Verhandlungsteams.

Diese Maßnahmen, mit denen die Organisation der DHL-Belegschaft verhindert werden soll, stellen daher einen direkten Verstoß gegen den DHL-Verhaltenskodex sowie gegen Artikel 138 des panamaischen Arbeitsgesetzes dar, das Arbeitgebern verbietet, Arbeitnehmer/innen am Gewerkschaftsbeitritt zu hindern.

DHL Express: "Arbeit unter Druck"

Wenn auch viele der befragten Beschäftigten die Bezahlung und die Beschäftigungsbedingungen weitgehend als normal beurteilten, insbesondere nach der Lohnerhöhung im Anschluss an den Abbruch der Verhandlungen mit der SIELAS, wurden doch einige Probleme bei den Beschäftigungsbedingungen zur Sprache gebracht. Die Kurier beschwerten sich, dass das Unternehmen widersprüchlichen Druck auf sie ausübe. Einerseits sollten sie verantwortungsvoll fahren und ihre Fahrzeuge nicht beschädigen, auf der anderen Seite sollten sie täglich große Mengen von Versandstücken ausliefern, wodurch sie gezwungen seien, schnell und riskant zu fahren. Die Beschäftigten stehen außerdem unter finanziellem Druck, möglichst viele Pakete auszuliefern, denn ein erheblicher Anteil ihres Einkommens besteht aus einer Leistungsprämie, die sich nach der Anzahl der beförderten Versandstücke richtet. Darüber hinaus werden sie unter Druck gesetzt, an und kurz nach nationalen Feiertagen zu arbeiten. Eulogio Valdéz berichtete, dass der Betriebsleiter ihn einmal mit den folgenden Worten an einem Feiertag sowie am darauf folgenden Montag und Dienstag zur Arbeit beorderte: "Besser du tauchst hier auf, es sei denn du bist im Krankenhaus, denn du weißt ja, was sonst mit dir passiert."

Die Beschäftigten beanstandeten ferner den unzureichenden Krankenversicherungsschutz, den DHL in Panama biete. Anders als in anderen Ländern der Region hatte DHL dort einen Vertrag mit einem lokalen Unternehmen namens PALI (Panamerican Life) statt bei der multinationalen AIG-Gruppe. Den Angaben zufolge mussten die Beschäftigten sogar bei Krankheit arbeiten. Eliás González, der seit 9 Jahren bei DHL beschäftigt ist und an Asthma leidet, erinnerte sich, dass er sich einmal bei einem schweren Asthmaanfall krankmelden wollte, woraufhin sein Vorgesetzter ihm sagte: "Nein, geh zur Apotheke und hol dir ein paar Pillen." Ein anderer Beschäftigter berichtete, er habe auch zur Arbeit kommen müssen, wenn er eine Erkältung oder Grippe hatte.

Rechtswidrige Verwaltungsverfahren – und Günstlingswirtschaft

Die Schilderungen der Beschäftigten ergeben das Bild eines Unternehmens, in dem keine Transparenz herrscht und nicht einmal grundlegende Methoden zur Arbeitszeiterfassung vorhanden sind. Eine der Hauptkritikpunkte der Beschäftigten bezog sich auf das Fehlen eines offenen und transparenten Verfahrens zum Ein- und Ausstempeln. DHL Express hatte offenbar einmal ein mechanisches Stechuhrsystem, das allerdings vor einigen Jahren aus dem Betrieb genommen wurde.¹⁶ Seitdem steht den Beschäftigten kein Mittel zur Verfügung, um die von ihnen geleisteten Arbeitsstunden zu belegen, wodurch die Bezahlung von Überstunden im Gutdünken der Vorgesetzten liegt. Im vergangenen Jahr installierte das Unternehmen eine Fingerabdruck-Stempeluhr, die jedoch nach wenigen Tagen zur Reparatur gegeben wurde. Die Beschäftigten wussten nicht, ob sie noch funktioniert oder nicht. Manche stempeln sich noch immer damit ein- und aus, ohne zu wissen, ob das Gerät die Zeiten wirklich erfasst. Andere verwenden es nicht mehr. Dieser Sachverhalt verstößt gegen Artikel 128, Punkt 11 und 21, des panamaischen Arbeitsgesetzes, wonach Arbeitgeber dazu verpflichtet sind, Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden, einschließlich Überstunden, zu führen und detaillierte Angaben zur Zusammensetzung der Löhne und Gehälter vorzulegen, wenn diese zum Teil aus Provisionen, Zulagen und sonstigen Leistungsprämien bestehen.

Aber DHL legt seinen Beschäftigten nicht nur keine ordnungsgemäßen Angaben über ihre Vergütung vor, sondern verstieß bis vor kurzem auch mit dem Verfahren der Bezahlung seiner Angestellten in Panama gegen das Gesetz. Den Angestellten von DHL Express wurden 25 bis 30 Prozent ihrer Vergütung in den ersten beiden Wochen eines Monats und der Rest am Ende des Monats ausgezahlt. Dies stellt eine Verletzung von Artikel 148 des Arbeitsgesetzes dar, wonach Löhne und Gehälter in voller Höhe zum Ende des Zahlungszeitraums auszuzahlen sind. Dies war einer der Punkte, die die SIELAS in die Verhandlungen einbrachte. Den Aussagen der Gewerkschaftsfunktionär/innen zufolge war selbst der Unternehmensanwalt überrascht, dass DHL ein illegales Zahlungsverfahren anwendete. Die DHL-Vertreter/innen entgegneten, das Zahlungsverfahren werde von Costa Rica aus geleitet und die Auszahlung der Löhne und Gehälter richte sich nach diesem System. Aber selbst dann müsste DHL die Gesetze

¹⁶ Interviews mit José Riquelme, Eliás González, Mario Herrera und Eulogio Valdéz

Panamas einhalten. Diese Rechtsverletzung wurde wenig später abgestellt, was vom DHL-Management als einseitige, wohlwollende Korrekturmaßnahme dargestellt wurde. Die Beschäftigten wussten aber, dass sie der Initiative der SIELAS zu verdanken war, die das Problem auf den Verhandlungstisch gebracht hatte.

Die Beschäftigten beanstandeten auch die mangelnde Transparenz der Vergütungsstruktur. Angestellte, die gleich lang bei DHL beschäftigt sind, werden unterschiedlich bezahlt. Der einzige Unterschied besteht in ihrem Verhältnis zum jeweiligen Vorgesetzten oder der Unternehmensleitung. Das verstößt gegen Artikel 63 der Verfassung Panamas, wonach für gleiche Arbeit unter identischen Bedingungen immer gleiche Löhne und Gehälter zu gewährleisten sind. Einige der Befragten kritisierten ferner, dass ihre Leistung zwar wiederholt gut beurteilt, ihr Gehalt aber deshalb nie aufgebessert worden sei, während andere nur aufgrund ihrer guten Beziehungen zu Vorgesetzten und Managern Lohnerhöhungen erhalten hätten. Dazu Mario Herrera: "Siesagen, du hast dir eine Aufbesserung verdient, weil du tust was ich dir sage, deshalb werde ich dir eine gute Lohnerhöhung genehmigen. Ich hab das mit eigenen Ohren gehört ... und ich halte das für ungerecht."

Sein Kollege Eliás González wollte wissen, warum sein Gehalt seit mehreren Jahren nicht erhöht worden sei, worauf er die Antwort erhielt, dazu müsse er in eine andere Abteilung wechseln. All seine Versetzungsanträge seien jedoch abgelehnt worden, und die entsprechenden Stellen seien mit Günstlingen der leitenden Angestellten besetzt worden. Eulogio Valdéz berichtete, er habe trotz guter Bewertungen erst im letzten Jahr, nach vier Jahren, eine Erhöhung erhalten. Den Ausführungen der Befragten zufolge behauptet das DHL-Management permanent, es sei kein Geld für Lohnerhöhungen da. Dieses Vorgehen demoralisiert und frustriert die Beschäftigten, vor allem angesichts der offenbar ungerechtfertigten Gehaltsaufbesserungen mancher Kolleg/innen. Die Einführung einer transparenten Gehaltsskala und eine Anhebung der Bezahlung gehörten zu den Forderungen der SIELAS bei den abgebrochenen Verhandlungen mit dem Unternehmen.

Eine weitere Frustrationsquelle ist den Befragungen zufolge die Tatsache, dass die Beschäftigten ihre Vorgesetzten um Urlaub bitten müssen, als würden diese ihnen damit einen persönlichen Gefallen tun, selbst wenn den Beschäftigten Freizeitausgleich zusteht oder sie aufgrund unvorhergesehener Ereignisse oder aus Krankheitsgründen freinehmen müssen. Infolgedessen sind die Beschäftigten verärgert, fühlen sich aber auch in der Schuld der Vorgesetzten, die offenbar davon ausgehen, dass ihnen für ihre "Gefälligkeit" eine Gegenleistung zusteht. Ein Beispiel dafür gab José Riquelme: "An dem Tag wollte er mir keine Genehmigung geben ... er dachte, so glaube ich jedenfalls, das sei in Ordnung, weil er mir schon mal einen Gefallen getan hatte." Dass ein solches Vorgehen vom Unternehmen nicht reguliert oder kontrolliert wird, öffnet die Tür für Missbrauch durch Vorgesetzte und leitende Angestellte. Alle befragten Beschäftigten beklagten sich über diese Kultur der "Gefälligkeiten" und "Bevorzugung", die zu Ungleichbehandlung führt und in der die Interessen und Bedürfnisse der einzelnen Beschäftigten nicht berücksichtigt werden. Fernando Parfait von der Führungsspitze der SIELAS fasste die Situation folgendermaßen zusammen: "Ihre Gefälligkeiten sind in Wirklichkeit den Beschäftigten zustehende Rechte."

Als Gegenleistung für die Gefälligkeiten wird u. a. erwartet, an Feier- und Festtagen sowie in Zeiten mit hohem Arbeitsanfall zu arbeiten. Die Beschäftigten trauen sich nach eigenen Worten aufgrund von früherem "Entgegenkommen" nicht, das abzulehnen. Zudem haben sie Angst, als "schwarze Schafe" behandelt und dann nur noch für die unbeliebtesten Touren und die schlimmsten Schichten eingesetzt zu werden, keine freien Tage mehr bewilligt zu bekommen usw. – was sich letzten Endes in ihrem Gehalt niederschlagen würde, da die Leistungsprämie und weitere Zulagen einen erheblichen Anteil ihrer Vergütung darstellen. Das Management werde sich zwar nicht auf direkte Weise revanchieren, so befürchten die Beschäftigten, aber die Strategie verfolgen, "das Arbeitsverhältnis zu zerrütten" und sie damit zum Spielball willkürlicher unternehmensinterner Vereinbarungen zu machen.

Ein weiterer Kritikpunkt, den mehrere der Befragten vorbrachten, bezog sich auf die vorhandene Gehaltsobergrenze. Bei etwa 950 Dollar im Monat wird die Bezahlung gedeckelt und keine Lohnerhöhung mehr gewährt. Ist diese Höchstgrenze erreicht, spielt es keine Rolle, ob die Angestellten sich fortbilden oder schon lange bei dem Unternehmen beschäftigt sind: Eine Anhebung der Bezahlung ist nicht möglich. Dieses System hat zur Folge, dass Beschäftigte jahrelang dasselbe Gehalt verdienen. Dazu Eliás González, der seit 9 Jahren bei DHL Express beschäftigt ist: "Das dürfte so nicht sein, denn wir arbeiten und arbeiten und geben ständig alles für das Unternehmen, nur damit sie dann sagen: 'Es gibt eine Gehaltsobergrenze und mehr bekommst du nicht!'"

Insgesamt gesehen lässt diese Situation Zweifel daran aufkommen, ob das alles nur Zufall ist oder ob mangelhafte Arbeitszeiterfassung, ungleiche Bezahlungsstrukturen, stagnierende Löhne, Gehaltsobergrenzen und eine Gefälligkeits- und Willkürkultur Teile einer gezielten Strategie sind, um den Beschäftigten nicht auszahlen zu müssen, was ihnen eigentlich zusteht.

Mitarbeiterbefragungen und sonstige Kommunikationsformen

Alle Befragten äußerten sich zynisch über die Wirksamkeit der Mitarbeiterbefragungen, da sie schon an mehreren teilgenommen hätten und wüssten, dass dabei viele Kolleg/innen negative Angaben über das Management oder Vorgesetzte gemacht hätten, was jedoch nie zu irgendwelchen Änderungen geführt hätte. "Das hat noch nie irgendwas gebracht," so die typische Meinung. Einige Beschäftigte verdächtigten die Personalabteilung, die Erhebungen zu manipulieren. So sagte z. B. José Riquelme: "Die Personalabteilung schickt das Ganze nach Europa, nur um zu zeigen, dass sie das erledigt haben." "Genau so ist es!" bestätigte Mario Herrera.

Keine/r der Beschäftigten wusste bzw. hatte jemals Gebrauch von anderen Formen der Kommunikation mit der Unternehmensleitung gemacht, z. B. per Internet, E-Mail oder Telefon. Einige der Befragten meinten, dass "Skip-Level-Meetings" nur das Verhältnis zu ihrem/r direkten Vorgesetzten verschlechtern, ohne unbedingt eine Veränderung zu bewirken. Mario Herrera berichtete in diesem Zusammenhang von seiner Erfahrung, über den Kopf seines Vorgesetzten hinweg einen Tag Freizeitausgleich beantragt zu haben, worauf er prompt bestraft worden sei.

Insgesamt vermitteln die Antworten den Eindruck, dass innerhalb des Unternehmens keine effizienten und sicheren Beschwerdeverfahren existieren. Die vorhandenen Verfahren sind in den Augen der Befragten entweder manipuliert oder ineffizient.

“Vertrauensbruch gegenüber Arbeitnehmer/innen”: Die Situation der Pilot/innen bei DHL Aeroexpress

Zwei der Befragten, Miguel García und Enrique Castillo, sind als Piloten bei DHL Aeroexpress beschäftigt. Ihre Aussagen offenbarten nicht nur die Fadenscheinigkeit ihrer Behandlung als “Mitarbeiter des Vertrauens”, sondern auch mehrere höchst irreguläre Verfahren innerhalb des Unternehmens.

Demnach wurden sie im ersten Kollektivvertrag der SIELAS nicht berücksichtigt, weil sie sich anfangs damit einverstanden erklärt hatten, als “Mitarbeiter des Vertrauens” behandelt zu werden. Aufgrund der Ereignisse des letzten Jahres seien jedoch viele von ihnen der Gewerkschaft UNPAC beigetreten, da das Unternehmen ihren Worten nach “dieses Vertrauen missbraucht”.

So berichtete zum Beispiel der sichtlich niedergeschlagene Miguel García von Schikanen und ungerechter Behandlung nach einer Notlandung im Ausland. Er habe die Reparatur des Flugzeugs und seine Hotelkosten aus eigener Tasche zahlen müssen. Dann sei er “in den Flugsimulator geschickt” worden, was auch als eine Form der Bestrafung gilt. Danach sei er vom Dienst suspendiert worden, weil er seinen Fall bei der Luftverkehrsbehörde gemeldet hatte. Anschließend wurde er von den anderen Pilot/innen in den Vorstand der Gewerkschaft der DHL-Pilot/innen in der UNPAC gewählt, wartet aber noch immer auf die Bestätigung und Ratifizierung seiner Wahl durch das Arbeitsministerium. Bis dahin genießt er keinen Beschäftigungsschutz. Er leidet nach wie vor unter so großer seelischer Belastung, dass er nicht mehr fliegen will.

Neben dieser offenkundigen Verletzung von Arbeitnehmer/innenrechten schilderten die Piloten auch systemische Korruption und Bestechung innerhalb des Unternehmens. Diese Beschuldigungen betreffen das Leasing von US-Flugzeugen durch DHL Aeroexpress. Einige Manager bei DHL Aeroexpress stehen unter Verdacht, für die Nutzung von Flugzeugen von bestimmten Unternehmen Bestechungsgelder erhalten zu haben.

Die Piloten schilderten, dass sie aufgrund ausbleibender Gehaltserhöhungen selbst einen Vorschlag zur Senkung des Treibstoffverbrauchs ausarbeiteten, wobei 10 Prozent der daraus resultierenden Einsparungen für die Aufstockung ihrer Gehälter verwendet werden sollten. Sie unterbreiteten den Vorschlag der Unternehmensleitung, die das System daraufhin umsetzte, allerdings ohne ihre Gehälter anzuheben.

Die Piloten berichteten ferner, dass ein ehemaliger regionaler Manager sich für die Beschäftigungsbedingungen in Panama interessiert habe. Auf Betreiben von Managern in Panama sei er jedoch nach Bahrain versetzt worden, wohl um die behagliche Situation, die die lokalen und regionalen Manager dort für sich geschaffen hatten, nicht zu stören.

Enrique Castillo hatte drei Tage vor unserem Interview (im Mai 2015) ein Papier in seinem Schließfach gefunden, auf dem die Politik von DHL Aeroexpress einer fristlosen Kündigung bei Vertrauensbruch dargelegt wurde. Die Textstelle über die Kündigung war hervorgehoben. Als er seine Kolleg/innen fragte, ob sie dieselbe Mitteilung erhalten hätten, stellte sich heraus, dass nur diejenigen betroffen waren, die sich gewerkschaftlich engagierten. Dies war ganz offensichtlich eine Drohung an die Adresse der Gewerkschaftsmitglieder, dass sie entlassen werden können, wenn sie zu viel reden.

Die Meinung der Beschäftigten bei DHL Express zu den Mitarbeiterbefragungen und sonstigen Kommunikationsformen wurde von den beiden befragten Piloten bei DHL Aeroexpress geteilt. Miguel García schilderte, dass die Manager vor der Erhebung Einzelgespräche mit Beschäftigten führten, um ihre Antworten zu beeinflussen und sich ein Stimmungsbild zu verschaffen. Die wirksamste Kommunikationsmethode, die Enrique Castillo nach eigenen Worten erlebt hatte, war eine heimliche E-Mail an einen Manager in den USA, in der dargelegt wurde, dass das Unternehmen Angestellte beförderte und ihnen zusätzliche Aufgaben übertrug, ohne ihre Bezahlung anzuheben.

Die beiden Piloten bestätigten zudem den Eindruck, dass die Beschäftigten, die im vergangenen Jahr mit dem DHL-Vorstandsvorsitzenden Frank Appel zusammentrafen, von leitenden Angestellten manipuliert worden seien. Der Besuch wurde von den Managern geheim gehalten und nur ausgewählte Beschäftigte durften an dem Gespräch mit ihm teilnehmen. Was das Management von seinen Angestellten hält, zeigt die von Mario García wiedergegebene Äußerung des Geschäftsführers anlässlich des Ausscheidens des Personalleiters von DHL Aeroexpress im Jahr 2014: “Ich brauche für diesen Job einen echten Mistkerl.” Die Piloten vermuten, dass der Geschäftsführer, ein Zonianer¹⁷ und Mitbegründer von DHL Aeroexpress, einflussreiche Verbindungen innerhalb Panamas und in die Vereinigten Staaten hat, die es ihm erlauben, so aufzutreten.

¹⁷ Der Begriff Zonianer bezeichnet in der Regel US-Bürger/innen, die in der von den USA kontrollierten Panamakanal-Zone lebten oder aufwuchsen. Heute haben viele von ihnen die doppelte Staatsbürgerschaft Panamas und der USA.

Fazit: Panama

DHL macht sich für seine Geschäftstätigkeit in Panama die mangelhafte Regulierung des Arbeitsmarkts und den unklaren Rechtsrahmen für die Verletzung von Arbeitnehmer/innenrechten zunutze. Die Gewerkschaftsfeindlichkeit von DHL Panama S.A. und DHL Aeroexpress zeigt sich in den anhaltenden Versuchen der Unternehmen, die gewerkschaftliche Organisierung ihrer Belegschaften zu verhindern. Diese Versuche äußern sich in Form von Entlassungen, Desinformation der Beschäftigten, versteckten Drohungen und der falschen Einstufung eines Großteils der Belegschaft als "Mitarbeiter/innen des Vertrauens". Manager und Vorgesetzte stehen Gewerkschaften generell ablehnend gegenüber, und ihr Verhalten lässt erkennen, dass sie in der Gewerkschaft SIELAS irrigerweise einen Feind von DHL sehen.

Die Kultur des offenkundigen Klientelismus wird durch – absichtliche oder unabsichtliche – administrative Inkompetenz verschärft, die dazu angelegt ist, die Abhängigkeit der Beschäftigten von ihren Vorgesetzten zu erhöhen und sie somit gefügiger zu machen. Es gibt keine nachvollziehbaren Gründe, warum das Management in Panama nicht in der Lage sein sollte, eine korrekte Arbeitszeiterfassung zu gewährleisten oder ein Stechuhrsystem zur Verfügung zu stellen. Das Fehlen einer transparenten Gehaltsskala und die ungleiche Bezahlung von Beschäftigten, die dieselbe Tätigkeit verrichten, verstoßen gegen panamaisches Recht und setzen die Beschäftigten noch stärker der Willkür ihrer Vorgesetzten aus. Ob dies auf die schlechte Auswahl und mangelnde Kompetenz des örtlichen Managements zurückzuführen ist oder Teil einer Strategie ist, die auf die Ausprägung einer schwachen und leicht zu beeinflussenden Belegschaft abzielt, bleibt unklar. Klar ist jedoch, dass diese Gegebenheiten das Arbeitsgesetz Panamas und den DHL-Verhaltenskodex verletzen.

Die mangelnde Aufmerksamkeit der DHL-Hauptverwaltung für diese Probleme deutet geringstenfalls auf deren Vertuschung durch das lokale Management hin oder lässt de facto auf ein fehlendes Interesse an den Beschäftigungsbedingungen schließen, wahrscheinlich weil die bestehenden Strukturen DHL konstante Profite beschieren. Wenn das DHL-Management Verbesserungen umsetzte, wären diese offensichtlich auf die Existenz einer Gewerkschaft und das Bestreben des Managements, deren Einfluss zu schwächen, zurückzuführen. Die augenfällige Verbesserung der Behandlung der Beschäftigten, die plötzliche Spenderfreudigkeit in Form von kostenlosen Mahlzeiten, die Veränderung des Vergütungssystems und die Lohnerhöhungen nach dem Abbruch der Verhandlungen koinzidieren alle eindeutig mit den Verhandlungen mit der Gewerkschaft SIELAS.

Die von den Beschäftigten und Gewerkschaftsfunktionär/innen beschriebenen Umstände zeichnen eine Situation, in der die DHL-Manager offenkundig größtmöglichen Nutzen aus den mangelhaft regulierten arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen Panamas und ihren persönlichen Beziehungen zur kleinen Elite des Landes schlagen und das Unternehmen damit in die Grauzone zwischen Legalität und Illegalität führen. Schlimmstenfalls verstoßen DHL-Manager bewusst gegen panamaische Gesetze und den DHL-Verhaltenskodex und versuchen, die SIELAS zu sabotieren, um die gewerkschaftliche Organisierung der DHL-Belegschaft zu verhindern.

Die gegen einige Mitglieder des DHL-Managements in Panama erhobenen Korruptions- und Schiebereivorwürfe erfordern eine eingehende Untersuchung. Dennoch ist festzuhalten, dass eine lockere zentrale Aufsicht, ineffiziente interne Kontrollmechanismen (wie die Mitarbeiterbefragungen) und das Fehlen einer starken Gewerkschaft breiten Raum für Verfehlungen des lokalen Managements bieten. Einige der Beschäftigten waren der Ansicht, dass die DHL-Praktik, Geschäftsführer aus dem Ausland einzusetzen, die mit den lokalen Bedingungen wenig vertraut sind, zur Folge habe, dass diese gegenüber den leitenden Angestellten vor Ort mit ihren gut ausgebauten und mitunter einflussreichen Netzwerken nur eine schwache Autorität haben. Wenn die Berichte über ein korruptes Netzwerk, dessen Fäden in alle DHL-Niederlassungen Mittelamerikas und bis in die USA hineinreichen, stimmen, wäre die Handhabe ausländischer Geschäftsführer, das Problem anzugehen, noch zusätzlich beeinträchtigt.

Die zufällige Enthüllung eines Beispiels solcher Missstände durch die SIELAS während der Verhandlungen zwang die Manager dazu, zumindest eines dieser mutmaßlichen profitablen Nebengeschäfte einzustellen. Möglicherweise ist die Bedrohung, die die Gewerkschaft für diese korrupten Praktiken darstellt, das Motiv der Gewerkschaftsfeindlichkeit des Managements in Panama.

“SIE GINGEN MIT REPRESSALIEN GEGEN MICH VOR UND VERHIELTEN SICH INKORREKT.”

DHL-Beschäftigter, Kolumbien

Arbeitsmarkt und politischer Hintergrund

Kolumbien ist für Gewerkschafter/innen das gefährlichste Land der Welt. Seit 1986 wurden etwa 3.000 Gewerkschaftsmitglieder ermordet oder verschleppt, die meisten von ihnen von mit dem kolumbianischen Staat verbundenen Paramilitärs.¹⁸ Die Drohungen und Morde dauern an. Allein im Jahr 2014 wurden 27 Morde an Gewerkschaftsmitgliedern gemeldet.¹⁹ Die Rhetorik gegenüber der Gewerkschaftsbewegung hat unter Präsident Santos zwar an Aggressivität verloren, dennoch operieren Gewerkschaften nach wie vor in einem extrem schwierigen Umfeld. Kolumbianische Gewerkschaften sind mit feindseligen Staatsbehörden konfrontiert, ihre Streiks werden in der Regel sowohl von der Armee als auch von der Bereitschaftspolizei gewaltsam niedergeschlagen. Gewerkschaftsmitglieder stehen im Visier der Geheimdienste und einer Justiz, die sie systematisch verfolgt und die gegen sie begangenen Verbrechen in eklatanter Weise ignoriert. So wurde z. B. im August 2014 der seit 30 Jahren gewerkschaftlich aktive Huber Ballesteros, Mitglied des nationalen Gewerkschaftsdachverbands Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT), aufgrund einer fingierten Anklage wegen Terrorismus inhaftiert. Die Straffreiheit bei schweren Verbrechen an Gewerkschaftsmitgliedern liegt mittlerweile bei etwa 95 Prozent.

In Kolumbien existieren verschiedene Mechanismen, um die Funktionsfähigkeit von Gewerkschaften zu untergraben, darunter von den Arbeitgebern angebotene Vereinbarungen (“Pactos Colectivos”) als Belohnung für nicht gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer/innen, Arbeitskooperativen (Cooperativas de Trabajo Asociado), die de facto als Subunternehmen fungieren, sowie die verbreitete Unterauftragsvergabe.

In Kolumbien herrscht eine unleugbare und weithin feststellbare Voreingenommenheit gegenüber Arbeitnehmer/innenrechten. Diogenes Orjuela vom Dachverband CUT beschreibt die tagtäglichen Auswirkungen dieser Ablehnung wie folgt: “Um eine Gewerkschaft zu gründen, müssen Kolumbianer/innen noch immer im Verborgenen vorgehen, und Beschäftigte, die das tun, werden sofort von ihrem Arbeitgeber gefeuert. Das [Arbeits]ministerium reagiert darauf langsam und verhängt so lächerliche Geldstrafen, dass die Arbeitgeber sich keinen Deut darum scheren. Das Ministerium stellt den Arbeitgeber nicht etwa zur Rede, indem es ihm erklärt: ‘Hier haben die Beschäftigten das Recht auf Gewerkschaften und Kollektivverhandlungen, und wer dieses Recht behindert, wird die Härte des Gesetzes zu spüren bekommen.’ Es herrscht noch immer eine Antigewerkschaftshaltung auf Seiten der Arbeitgeber, selbst in der Regierung, denn in den staatlichen Behörden existieren gewerkschaftsfeindliche Praktiken im Zusammenhang mit Verhandlungen, und in der Generalstaatsanwaltschaft, der Staatsanwaltschaft und im Arbeitsministerium selbst werden der Aufnahme von Kollektivverhandlungen mit den Gewerkschaften Steine in den Weg gelegt.”²⁰

Diese rechtlichen Rahmenbedingungen und systematische Repressionen machen Kolumbien zu einem der schwierigsten Länder für die Organisation von Beschäftigten. Nur 3,9 Prozent der Beschäftigten gehören einer Gewerkschaft an, und in der Gesellschaft herrschen große Unkenntnis und Angst vor Gewerkschaften. Über 60 Prozent der erwerbstätigen Bevölkerung arbeitet im informellen Sektor.

Trotz einiger kosmetischer Verbesserungen, die den Abschluss des Freihandelsabkommens mit den Vereinigten Staaten im Jahr 2012 erleichtern sollten, gibt es in Kolumbien noch immer kein funktionierendes Arbeitsaufsichtssystem, das von Alejandra Trujillo von der Friedrich-Ebert-Stiftung in Kolumbien (FESCOL) als “nahezu nicht existent” bezeichnet wurde.

¹⁸ Weitere Hintergründe über die Situation der Menschen- und Gewerkschaftsrechte in Kolumbien sind auf der Webseite von “Justice for Columbia”, der Kampagne des britischen Gewerkschaftsdachverbandes TUC für die Rechte der Arbeitnehmer/innen in Kolumbien, nachzulesen.

¹⁹ Diese Zahl stammt von der Escuela Nacional Sindical (ENS).

²⁰ Weitere Informationen über den Aktionsplan der Gewerkschaften und die Lage der Arbeitnehmer/innenrechte in Kolumbien sind dem ENS-Bericht vom Mai 2014 zu entnehmen, der auf der Webseite der WOLA abgerufen werden kann: www.wola.org/sites/default/files/Colombia/Labor/ENS%20LAP%20Report%20English%20translation.pdf

DHL Express, STPC und SNTT

Im Jahr 2009 begann eine Gewerkschaft namens Sindicato de Trabajadores Postales de Colombia (STPC) mit der Organisation der DHL-Belegschaft in Kolumbien. Im Jahr 2012 zählte die Sparte Kurier zehn Mitglieder. Im Laufe des Jahres 2013 versuchte die Gewerkschaft die Probleme, mit denen die Beschäftigten des Unternehmens konfrontiert waren, für die Vorbereitung einer Organisierungskampagne zu kartieren. Im Februar 2014 gewann die Gewerkschaft 14 neue Mitglieder, gleichzeitig startete DHL seine Antigewerkschaftskampagne.

Im März 2014 wurden die Löhne und Gehälter aller Beschäftigten um 19 % Prozent erhöht, und die der STPC angeschlossenen Angestellten wurden einberufen und mit der Aussicht auf Zulagen, Urlaub und Beförderungen gelockt, die Gewerkschaft zu verlassen. Ende April erzielten diese Maßnahmen ihre gewünschte Wirkung, und die meisten Gewerkschaftsmitglieder traten aus. Nach diesem gezielt eingefädelt Rückschlag erklärte sich die STPC damit einverstanden, der Gewerkschaft Sindicato Nacional de Trabajadores del Transporte (SNTT) das Feld für die gewerkschaftliche Organisation der Beschäftigten zu überlassen. Die wenigen verbleibenden engagierten Beschäftigten nahmen im Juni 2014 ihre Zusammenarbeit mit der SNTT auf. Im August 2014 begann die SNTT, ihre Organisierungsbemühungen bei DHL Express auszuweiten, und versuchte gleichzeitig, in der Belegschaft von DHL Global Fuß zu fassen.

Daraufhin finanzierten die beiden globalen Gewerkschaftsverbände Internationale Transportarbeiter-Föderation (ITF) und UNI Global Union am 16. Oktober 2014 ein Treffen zwischen der SNTT und dem Unternehmen. Den Aussagen kolumbianischer und internationaler Gewerkschaftsfunktionär/innen zufolge war die Stimmung bei diesem Treffen angespannt. Die Abgesandten von UNI und ITF teilten den Unternehmensvertreter/innen mit, dass DHL gegen die mit ihnen bestehenden Vereinbarungen auf Grundlage einer Regelung der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) verstoße. Der Geschäftsführer von DHL Kolumbien wies die Anschuldigung der Verletzung kolumbianischen und internationalen Rechts zurück und erklärte, die Gewerkschaften hätten dafür keine unmittelbaren Beweise. Der Rechtsberater behauptete, es seien häufig "schlechte Beschäftigte", die der Gewerkschaft beiträten, da sie wüssten, dass sie Fehler begangen hätten und Schutz bräuchten. Zudem warf er der SNTT implizit Korruption vor und unterstellte ihr, ihre Organisationsarbeit diene nur der Bereicherung ihrer Funktionär/innen. Die aggressive und feindselige Haltung des Unternehmensanwalts war für die anwesenden Gewerkschaftsvertreter/innen überraschend. Das Treffen endete mit der Vereinbarung, dass die Gewerkschaft eine weitere Sitzung zur Beratung von zwei oder drei konkreten Punkten beantragen könne, wonach das Unternehmen über seine Antwort entscheiden werde. Bis dato ist noch nichts davon geschehen.

Im Endeffekt weigert sich nun das Unternehmen zu verhandeln, bis die Gewerkschaft eine Forderungskatalog vorlegt, während die Gewerkschaft erst einen Forderungskatalog vorlegen will, wenn sie eine ausreichende Anzahl von Mitgliedern hat. Der Grund da-

für ist unter anderem, dass die SNTT kostspielige Verhandlungen für eine Handvoll von Beschäftigten vermeiden will, wenn sie das selbe Ergebnis im direkten Dialog und ohne die Einschaltung teurer Anwälte erreichen kann. Zusammen mit den Hindernissen, die DHL der gewerkschaftlichen Organisation seiner Belegschaft in den Weg legt, macht dies eine Lösung der Situation sehr schwierig.

Vorwurf systematischer gewerkschaftsfeindlicher Maßnahmen

Den befragten Beschäftigten zufolge gab es keine erheblichen Probleme im Bereich der Arbeitsbeziehungen, als DHL noch ein US-amerikanisches Unternehmen war. Diese begannen erst mit der Übernahme von DHL durch die Deutsche Post, die viele der ehemals gewährten Leistungen kappte. Die Beschäftigten bei DHL Supply Chain (ein Geschäftsbereich von DHL Express) gründeten daraufhin eine "Logistikgruppe", um ihre Beschwerden bei der Unternehmensleitung vorzubringen.²¹ Dies taten sie mehrmals, aber trotz der Vermittlung des Geschäftsführers von DHL Express geschah nichts, um die Probleme abzustellen. Die Frustration über dieses Ausbleiben einer Reaktion veranlasste die Beschäftigten im Jahr 2013, der STPC beizutreten.

Die Befragten schilderten gewerkschaftsfeindliche Maßnahmen von DHL. Diese seien anfangs sehr aggressiv gewesen, seien dann aber subtiler geworden. Als sie im Jahr 2013 erstmals mit der STPC konfrontiert wurden, sprachen die DHL-Vorgesetzten (die so genannten Koordinator/innen) mit den Beschäftigten und verbreiteten Unwahrheiten über die Rolle von Gewerkschaften, indem sie behaupteten, diese seien nur dazu da, die Unternehmen in den Bankrott zu führen und ihre Funktionär/innen zu bereichern.²² Die meisten dieser Koordinator/innen sind inzwischen nicht mehr bei DHL. Gleichzeitig setzte das Unternehmen etwa 20 der STPC angeschlossene Beschäftigte unter Druck, aus der Gewerkschaft auszutreten. Den Aussagen der Beschäftigten zufolge wurden einigen von ihnen Beförderungen in Aussicht gestellt, andere erhielten Lohnerhöhungen oder sonstige Zuwendungen, wiederum anderen wurde Freizeit angeboten. Wie sich José Ignacio, einer der damaligen Aktivisten der STPC, erinnert, waren diese Maßnahmen sehr erfolgreich: "Sonntags waren fünf Leute der STPC beigetreten, montags hatten wir eine Sitzung ... wir hatten das Ministerium noch nicht informiert, und am Dienstag waren alle wieder ausgetreten. Das Unternehmen hatte sie schon rumgekriegt."

Es gibt zwar keinen rechtskräftigen Beweis dafür, dass das Unternehmen die Austrittsschreiben für die Beschäftigten verfasste, aber sie alle folgten einem sehr ähnlichen Muster und enthielten juristische Formulierungen, die die Beschäftigten von sich aus sehr wahrscheinlich nicht verwendet hätten. Dies in einem Maße, so Alejandra Trujillo von der FESCOL, dass "die Hand des Unternehmens eindeutig erkennbar war". Die Gewerkschaft versuchte, DHL deswegen rechtlich zu belangen. Die Gerichte befanden jedoch, dass die Schreiben sich zwar tatsächlich ähnelten, damit aber nicht er Beweis erbracht sei, dass das Unternehmen sie auch wirklich geschrieben habe. Dieses Urteil kann als typisches

²¹ Interview mit Diego Olivares

²² Interview mit Diego Olivares

Beispiel für die rechtlichen Hürdengeltel, mit denen Gewerkschaften in Kolumbien mit seinen weithin gewerkschaftsfeindlichen Staatsbehörden konfrontiert sind.

Den Beschäftigten zufolge griff DHL manchmal konkrete Forderungen der Gewerkschaft auf und erfüllte sie, stellte diese Zugeständnisse aber hinterher als "milde Gaben" des Unternehmens dar, die mit den Vorschlägen der Gewerkschaft nichts zu tun hätten. Wie José Ignacio berichtete, hätten z. B. die Kurier*innen den Samstag von der Normarbeitswoche auszunehmen, darauf aber keine Antwort von der Unternehmensleitung erhalten. Dann habe die SNTT den Vorschlag vorgelegt, den Samstag aus der Normarbeitswoche der Kurier*innen zu streichen, und bald darauf habe das Unternehmen dem entsprochen. Alejandra Trujillo von der FESCOL sagte dazu: "Du findest immer einen Zusammenhang zwischen den Forderungen der Gewerkschaft und den Maßnahmen des Unternehmens". Leider stellen die auf diese Weise erzielten Erfolge keine garantierten Rechte dar und unterliegen deshalb dem Gutdünken des Managements, das sie jederzeit widerrufen könnte.

Ein weiteres Beispiel für diese Art von Lockangeboten im Gegenzug für den Gewerkschaftsaustritt brachte Diego Olivares vor. Demnach seien ihm im Sommer 2013 70 Millionen kolumbianische Pesos (ca. 25.158 US-Dollar bzw. 24.000 Euro) angeboten worden, wenn er aus der Gewerkschaft (STPC) austrete und bei DHL Express aufhöre. Er lehnte ab. Das Angebot war ihm im Namen des Managements von einem Arbeitskollegen unterbreitet worden, offensichtlich um sicherzustellen, es später abstreiten zu können. Damit steht diese Maßnahme am Rande der Legalität. Alejandra Trujillo von der FESCOL bestätigt diese Sicht: "Es ist nicht gerade legal, Menschen zum Gewerkschaftsaustritt zu überreden, aber es ist auch nicht illegal, solange dem Unternehmen nichts nachweisbar ist. Und in diesem Fall hat das Unternehmen nicht viele Beweise hinterlassen." Rein rechtlich trifft dies zwar zu, dennoch geht aus den Aussagen der Beschäftigten eindeutig hervor, dass DHL in Kolumbien systematische Anstrengungen unternimmt, um die gewerkschaftliche Organisation seiner Belegschaft mit einer Reihe von legalen und halblegalen Methoden zu unterdrücken und zu untergraben.

Isolierung und Sanktionierung verbleibender Gewerkschaftsmitglieder

José Ignacio, einer der vier der Gewerkschaft angeschlossenen Beschäftigten, wurde in einem Gebäude isoliert, wo er alleine arbeitet und keinen Kontakt zu anderen DHL-Angestellten hat. Die offizielle Begründung lautet, dass er eine Armverletzung habe, die seinen Einsatz im Kurierdienst nicht zulasse, ungeachtet der Tatsache, dass ein anderer Beschäftigter mit derselben Art von Verletzung weiter als Kurier tätig ist. Sein Kollege Diego Olivares arbeitet in einem Bereich, in dem die Beschäftigten zur Vermeidung von Stress regelmäßig rotieren sollten. Diego Olivares wurde als einziger Beschäftigter dieser Abteilung bei der Rotation übergangen. Als er nach dem Grund fragte, erklärte ihm das Unternehmen, wegen seiner Mitgliedschaft in der Gewerkschaft benötige er für den Einsatz an einem anderen Arbeitsplatz eine Ge-

nehmigung des Arbeitsministeriums. Er prüfte das nach und erfuhr, dass das nicht stimmte. Diego Olivares beschrieb, wie radikal sich das Verhalten des Unternehmens ihm gegenüber geändert habe, als er der Gewerkschaft beitrug: "Der Koordinator fing an, mich unter Druck zu setzen ... Von einem Mitarbeiter mit einer guten Leistungsbeurteilung wurde ich zu einem, der nichts richtig macht." Das hatte dramatische Auswirkungen auf seine Gesundheit: "Wegen dem Druck bekam ich Gastritis ... ich verlor 12 Kilo innerhalb von drei Monaten, so viel, dass die Ärzte dachten, ich hätte Magenkrebs. Gott sei Dank weisen seitdem alle Untersuchungen darauf hin, dass das Ganze stressbedingt war."

Nachdem die meisten Beschäftigten aus der Gewerkschaft ausgetreten waren, verließ der Koordinator das Unternehmen. Diego Olivares ist zwar bis heute vom Rotationsverfahren ausgenommen, aber seine Situation hat sich etwas verbessert. Andere gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte mit einst guten Leistungsbeurteilungen schilderten, dass sie nach ihrem Gewerkschaftsbeitritt von ihren Vorgesetzten sanktioniert wurden.

Diego Olivares erzählte, dass eine mit ihm befreundete Arbeitskollegin plötzlich nicht mehr mit ihm redete. Als er nach einigen Monaten andere Kollegen fragte, was wohl der Grund dafür sei, erfuhr er, man habe ihr nahegelegt, sich von ihm fernzuhalten, wenn sie befördert werden wolle. Daraufhin stellte er sie selbst zur Rede, und sie bestätigte ihm, dass sie in einem Gespräch mit der Unternehmensleitung dazu aufgefordert worden sei, den Umgang mit ihm zu beenden, wenn sie auf eine künftige Beförderung hoffe.

Diese Isolierung von Gewerkschaftsmitgliedern zielt zweifellos darauf ab, ihre Möglichkeiten zur Organisation ihrer Kolleg*innen einzuschränken, aber auch, sie zu bestrafen und dazu zu bringen, die Gewerkschaft zu verlassen. Einem weiteren ehemaligen Gewerkschaftsaktivisten, José Ignacio, wurden zweimal finanzielle Vorteile als Gegenleistung für seinen Gewerkschaftsaustritt angeboten.²³ Das erste Mal kurz nach seinem Beitritt zur STPC im Jahr 2012, das zweite Mal im Februar 2015, als der Vorgesetzte der Kurier*innen zu ihm sagte: "Arbeitest du da draußen immer noch alleine? Gib den ganzen Gewerkschaftskram auf, und ich sorge dafür, dass du wieder hierher zurück kannst."

Entlassung verbleibender Gewerkschaftsmitglieder

Jhon Gamboa, ein ehemaliger DHL-Angestellter, teilte mit, dass er noch am Tag, in dem er der Gewerkschaft beitreten wollte, entlassen wurde. Die Begründung war zwar rechtmäßig und bezog sich auf Fehler, die er begangen hatte. Diese waren aber nicht schlimmer als die Fehler anderer Beschäftigter, weshalb der Verdacht naheliegt, dass der wahre Grund für seine Kündigung, wie so oft in Kolumbien, seine Absicht war, der Gewerkschaft beizutreten.

Genau wie schon in Chile gab es auch in Kolumbien einen Fall, wo ein bei DHL beschäftigter Verwandter eines Gewerkschaftsmitglieds entlassen wurde. José Ignacio trat der STPC im Jahr 2012 bei, sein Sohn arbeitete für DHL bei Firmenich SA, einem Schweizer Aromen- und Duftstoff-Hersteller. Als Grund für seine Entlas-

²³ José Ignacio ist inzwischen wegen Meinungsverschiedenheiten über die Art und Weise, wie die Gewerkschaft bei DHL vorgeht, aus der SNTT ausgetreten. Ihm wurden weder finanzielle Vorteile zuteil noch wurde er in den Hauptbetrieb zurückversetzt.

sung teilten die Manager dem Sohn mit, dass Firmenich um seine Auswechslung gebeten habe, weil er Fehler gemacht habe. Sie hätten die Beschwerden geprüft und festgestellt, dass sie berechtigt seien. Der Sohn wandte sich daraufhin an seinen ehemaligen Vorgesetzten bei Firmenich, der angeblich ein Schreiben mit der Bitte um seine Entlassung unterzeichnet hatte. Dieser sagte ihm, er wisse nichts von einem Schreiben. Der einzige Brief, von dem er Kenntnis habe, stamme vom Hauptsitz in Ecuador, in dem man ihn für seinen Fleiß lobte. "Nicht wir, DHL will dich entlassen," sagte der Manager. José Ignacio und sein Sohn baten um den Bericht von der Untersuchung, die DHL angeblich durchgeführt hatte. Bis jetzt wurde jedoch noch kein Sachverhalt vorgelegt, der die Kündigung des jungen Mannes rechtfertigen würde.²⁴

Ein weiterer Beschäftigter, Flavio Guzmán, wurde zuerst entlassen und dann nach einer erfolgreichen Klage der Gewerkschaft wieder eingestellt. Seine Entlassung stand im Zusammenhang mit einer Unterhaltung, die er mit einem bekanntermaßen gewerkschaftlich engagierten Kollegen geführt hatte. Da die beiden nicht als Freunde bekannt waren, schöpfte einer der Vorgesetzten Verdacht. Am nächsten Tag erhielt Flavio ein Schreiben, in dem ihm seine Kündigung mitgeteilt wurde.

Ein weiterer Hinweis für die offenkundige Gewerkschaftsfeindlichkeit von DHL zeigt sich in dem mühseligen Unterfangen, ein schwarzes Brett für die Gewerkschaft im Betrieb zu installieren. Die STPC hatte die Genehmigung erhalten, ein schwarzes Brett in den Verwaltungsräumen des Unternehmens aufzuhängen. Als die SNTT übernahm, bat sie, diese Anschlagtafel weiter nutzen zu dürfen, was aber vom Unternehmen abgelehnt wurde. Daraufhin erwirkte die Gewerkschaft per Gerichtsbeschluss die Erlaubnis für ein schwarzes Brett in den Verwaltungsräumen. Von seinem ursprünglichen Ort am Eingang der Umkleieräume wurde das schwarze Brett jedoch zuerst vor die Cafeteria und dann an eine Stelle innerhalb des Verwaltungstrakts umgehängt, wo nur wenige Kuriere hinkommen.²⁵ Wie ein Beschäftigter berichtete, hat das Unternehmen nun eine eigene Anschlagtafel neben der der Gewerkschaft, auf der es Gegendarstellungen zu den von der Gewerkschaft ausgehängten Informationen veröffentlicht.

Einschüchterung durch Überwachung

José Ignacio schilderte, wie ihn im Sommer 2014, als er gewerkschaftlicher Organisationsbeauftragter war, der kurz zuvor entlassene DHL-Sicherheitschef ansprach und warnte, vorsichtig zu sein, da das Unternehmen Mikrophone in den Umkleieräumen und mehreren Fahrzeugen installiert habe, um Gewerkschaftsaktivist/-innen im Auge zu behalten. Jhon Gamboa bezeichnete diese Nachricht als "sehr beängstigend". Laut den Aussagen der befragten Beschäftigten hatte diese Überwachung zur Folge, dass sie nicht mehr mit Kolleg/-innen über die Gewerkschaft oder sonstige sensible Themen sprachen. Diego Olivares berichtete, er sei von Fremden verfolgt und fotografiert worden, was er als "sehr bedrohlich" empfand.

Neben diesen repressiven und massiven Methoden zur Untergrabung der Gewerkschaft nutzt DHL auch bestimmte "Anreize", um die Belegschaft zu beeinflussen. Die Kuriere verdienen ihren Angaben zufolge etwa 1.200.000 Pesos im Monat (ca. 363 US-Dollar bzw. 303 Euro). Mit verschiedenen Zulagen und Prämien, die ihnen die Manager zugestehen, können sie den Betrag auf 2 Millionen (ca. 604 US-Dollar bzw. 555 Euro) aufstocken.

Beschäftigungsbedingungen

Die Beschäftigten fühlen sich bei der Arbeit stark unter Druck. Dazu Jhon Gamboa: "Es heißt nicht DHL Express, es heißt DHL Stress" ("No es DHL Express, es DHL Estrés"). Der Druck verstärkte sich durch die willkürliche Änderung von Routen oder den Einsatz auf neuen Strecken ohne jegliche Einführung oder Schulung – was meist geschehe, wenn Beschäftigte einer Gewerkschaft beitreten. Aufgrund solcher Veränderungen könnten sie ihre Quoten nicht erfüllen und verlören infolgedessen ihre Prämienansprüche. Die Beschäftigten hatten nicht den Eindruck, vom Unternehmen vor den Tücken ihres Arbeitsalltags auf der Straße geschützt zu werden. Flavio Guzmán wurde einmal von einem Kunden in einer Garage eingesperrt, woraufhin sich seine weiteren Auslieferungen verzögerten. Als er sich über die Person, die ihn eingesperrt hatte beschwerte, beschuldigte diese ihn, er sei ausfällig geworden, obwohl die Aufzeichnungen der Überwachungskameras zeigten, dass er ruhig geblieben war. Dessen ungeachtet stellte sich DHL auf die Seite des Kunden.²⁶ Wie andere Befragte berichteten, ist es Unternehmenspolitik, verlorenes oder gestohlenen Geld von der Bezahlung abzuziehen – womit implizit unterstellt wird, dass die Beschäftigten selbst am Diebstahl beteiligt waren.²⁷ José Ignacio musste, nachdem er einmal bei der Arbeit ausgeraubt wurde, fast eine Million Pesos zahlen. Beschäftigte mit chronischen arbeitsbedingten Verletzungen, die die Arbeitsfähigkeit einschränken, werden den Aussagen zufolge früher oder später entlassen. Daher besteht ein massiver Druck, Verletzungen zu verheimlichen.

Oft kommt es zu Problemen, wenn Beschäftigte versuchen, sich gegen ungerechte Behandlung zu wehren, wie im Fall von Jhon Gamboa, der für eine sehr unübliche Teilschicht eingeteilt wurde. Das bedeutete, dass er mitten am Tag drei Stunden lang im Büro herumsitzen musste (weil die Zeit nicht gereicht hätte, zwischen den Schichteinsätzen nachhause zu gehen und wieder zurückzukommen). Für diese Zeit wurde er nicht bezahlt. Jhon Gamboa sprach seinen Vorgesetzten darauf an, der ihm versprach, seinen Schichtplan zu ändern, was jedoch nie geschah. Als Jhon Gamboa später entlassen wurde (wobei der Verdacht besteht, dass sein Gewerkschaftsbeitritt der Grund war), wurde diese Teilschicht ganz einfach eingestellt. Seine Interpretation dieser Verhaltensweise war eindeutig: "Sie gingen mit Repressalien gegen mich vor und verhielten sich inkorrekt."

²⁴ Interview mit José Ignacio

²⁵ Diese Aussage stammt von einem der Beschäftigten in diesem Komplex.

²⁶ Interview mit Flavio Guzmán

²⁷ Interviews mit Diego Olivares und Jhon Gamboa

Mitarbeiterbefragungen und sonstige interne Kommunikationsformen

Alle Beschäftigten reagierten mit großem Zynismus auf die Frage nach den Mitarbeiterbefragungen und sonstigen Formen der Kommunikation zwischen der Belegschaft und dem Management. Entweder fanden sie, dass sich doch nichts ändere, auch wenn der Fragebogen wahrheitsgetreu ausgefüllt werde, oder sie hatten den Verdacht, dass die Befragung vom Management manipuliert werde und keine wirkliche Transparenz und Anonymität gegeben seien. José Ignacio zufolge sind Kuriere außerdem oft nicht in der Lage, die Fragebögen auszufüllen, weil sie unter Zeitdruck stehen. Nach Meinung der Befragten spiegelten die Umfrageergebnisse nicht die Realität des Unternehmens wider. Eine typische Antwort ist die von Flavio Guzmán: "Es ist wie mit einem kaputten Telefon. Diese Dinge gelangen nicht bis zu den obersten Chefs, nur bis zu den Vorgesetzten oder dem Betriebsleiter. Wenn du aber den Mund aufmachst, nehmen sie dich auf den Kieker ... Sie haben immer Recht, und für dieses Problem gibt es keine Lösung."

Genauso groß wie die Unzufriedenheit mit den Mitarbeiterbefragungen ist der Frust über die Besuche von Unternehmensvertreter/innen aus Deutschland. Den Beschäftigten zufolge sucht das Management die Mitarbeiter/innen, die mit den Unternehmensvertreter/innen zusammentreffen dürfen, gezielt aus, obgleich auch Diego Olivares, eines der Gewerkschaftsmitglieder, im Rahmen einer größeren Gruppe mit zwei Besuchern reden durfte. Er hatte allerdings den Verdacht, dass die Übersetzung nicht korrekt war, denn als Dolmetscher habe ein DHL-Angestellter fungiert, der im Unternehmen Englischunterricht gibt. Unabhängig davon, ob die Übersetzung nun stimmte oder nicht, ist davon auszugehen, dass die Wahrnehmung, dass der Dolmetscher keine unparteiische, neutrale Person war, die Äußerungen der Beschäftigten gegenüber den Besucher/innen aus dem Ausland beeinflusste.

Günstlingswirtschaft

Laut den Darstellungen der Befragten fördert das bei DHL in Kolumbien herrschende Ausmaß an Willkür und Angst der Beschäftigten, laut ihrer Meinung zu sagen, eine Gefälligkeitskultur, in der Vorgesetzte nach eigenem Gutdünken entscheiden, wer befördert wird oder in den Genuss von Zulagen kommt.

Fazit: Kolumbien

DHL operiert in Kolumbien in einem unverhohlenen gewerkschaftsfeindlichen Kontext, in dem die physische und politische Repression von Gewerkschaften seit Jahrzehnten gang und gäbe ist. Im Laufe der Zeit wurde zudem ein in hohem Maße arbeitnehmerfeindlicher Rechtsrahmen geschaffen, der mit politischer Voreingenommenheit gegen Gewerkschaften gepaart ist. In diesem Kontext müsste DHL zur Erfüllung seines eigenen Verhaltenskodexes und der internationalen Übereinkommen, auf die er sich bezieht, die Gewerkschaftsbewegung zweifellos unterstützen, um dem herrschenden gewerkschaftsfeindlichen Umfeld entgegenzuwirken. Das genaue Gegenteil ist der Fall.

Weit von der Entwicklung positiver und konstruktiver Beziehungen zu den Gewerkschaften STPC und SNTT entfernt hat DHL in Kolumbien eine relativ ausgeklügelte Antigewerkschaftspolitik entwickelt, bei der sich das Unternehmen seinen sorgsam gepflegten Ruf und ein nationales Umfeld zunutze macht, in dem extrem schlechte Beschäftigungsbedingungen und Bezahlung an der Tagesordnung sind. Das Unternehmen bemüht sich um ein positives Image, indem es Löhne zahlt, die relativ über der landesüblichen Bezahlung liegen, und Leistungen und Zulagen gewährt – zum Beispiel in Form von kostenlosen Eintrittskarten für den Zirkus, wie in der Woche vor den Interviews geschehen. Durch diese Strategie verschafft sich das Unternehmen nach den Worten eines befragten Arbeitsrechtsanwalts einen erheblichen Handlungsspielraum. Die Angestellten von DHL sind den oft willkürlichen Entscheidungen der Vorgesetzten schutzlos ausgeliefert, und Gewerkschaftsmitglieder werden systematisch durch Entlassungen, Einkommenskürzungen, Überwachung und die Streichung von Leistungs- und Prämienansprüchen unterdrückt.

DHL verfolgt eine aktive Politik der Zerschlagung der im Unternehmen existierenden Beschäftigtenorganisationen. Diese Politik ist unverhohlen repressiv. Trotz gegenteiliger Behauptungen ist DHL Express nicht zum Dialog mit Gewerkschaften bereit. Ehemalige Vorgesetzte bei DHL verbreiten Unwahrheiten über die Gewerkschaft, die zu Vorkommnissen führen, wie sie der Autor dieses Berichts erlebte: Während eines Interviews erhielt ein Beschäftigter einen Anruf von einem DHL-Kollegen, der krankgemeldet war und Angst hatte, seine Stelle zu verlieren. Der Befragte gab ihm den Rat, der Gewerkschaft beizutreten und dort Hilfe zu suchen. Darauf erwiderte der andere, man habe ihm gesagt, wenn er der Gewerkschaft beitrete, verliere er den Anspruch auf seine Zulagen.

SCHLUSSEFOLGERUNG

Deutsche Post DHL gibt sich selbst als hervorragenden Arbeitgebers aus und rühmt sich der Einhaltung eines Verhaltenskodexes, der sich auf die IAO-Übereinkommen 87 und 98 über die Vereinigungsfreiheit sowie das Recht auf gewerkschaftliche Organisation und Kollektivverhandlungen bezieht. Mit dieser Verpflichtungserklärung sollte das Unternehmen in Lateinamerika eigentlich ein Leuchtturm des guten Verhaltens sein. Leider vermitteln die Aussagen der für diesen Bericht befragten Beschäftigten ein ganz anderes Bild.

Der DHL-Verhaltenskodex wird in diesen drei Ländern nicht angewendet. Dies lässt nur zwei Schlussfolgerungen zu:

1) Die Missachtung des Verhaltenskodexes wird von der DP DHL-Konzernzentrale in Deutschland systematisch gefördert.

oder

2) In Verletzung des von DHL geltend gemachten Verhaltenskodexes pflegt das DHL-Management in Lateinamerika eine gewerkschaftsfeindliche "Subkultur", die der DP DHL-Konzernzentrale in Deutschland bekannt ist und von ihr stillschweigend geduldet wird.

Wenn ersteres der Fall ist, wirft das ernste Fragen über die Aufrichtigkeit und das Bekenntnis von DHL zu Menschen- und Arbeitnehmer/innenrechten auf – und zwar auf jeder Ebene, einschließlich der obersten Führungsetagen. Der zweite Fall ließe darauf schließen, dass die DHL-Konzernspitze die Strategie "was ich nicht weiß, macht mich nicht heiß" verfolgt, indem sie über Missstände hinwegsieht und das regionale Management lieber nicht in Frage stellt, solange die Profite stimmen. Das wirft ernste Fragen darüber auf, welches Gewicht die DHL-Konzernzentrale ihren Profiten im Vergleich zu ihrer ethischen und sozial verantwortungsvollen Unternehmenstätigkeit beimisst.

Bei allen vorhandenen Unterschieden von Land zu Land und zwischen den vordergründig selbständigen Unternehmen, aus denen sich DHL in jedem Land zusammensetzt – DHL Express, DHL Global, DHL Supply Chain – ergeben die Aussagen doch insgesamt ein Bild von Unternehmen, die mit illegalen Methoden oder am Rande des Gesetzes alles daran setzen, die gewerkschaftliche Organisation ihrer Belegschaften zu verhindern, wobei Gewerkschaften häufig als Feinde des Unternehmens dargestellt werden. DHL-Beschäftigte, insbesondere diejenigen, die sich gewerkschaftlich engagieren, sind oft willkürlicher Behandlung bis hin zu Diskriminierungen ausgesetzt. In zwei Ländern wiesen Beschäftigte zudem auf korrupten Praktiken des Managements hin, die gegen geltende Gesetze und den DHL-Verhaltenskodex verstoßen.

Die von DHL viel gepriesenen internen Kommunikationssysteme, wie die Mitarbeiterbefragungen, werden von den Beschäftigten schlichtweg nicht ernst genommen. In allen drei Ländern setzten DHL-Unternehmen von den Gewerkschaften geforderte Veränderungen nur um, um der beginnenden gewerkschaftlichen Organisation ihrer Belegschaften entgegenzuwirken. In allen drei Ländern wird gegen die lokalen Unternehmensleitungen der Vorwurf erhoben, die Informationen, die Besucher/innen aus der Konzernzentrale in Deutschland präsentiert werden, zu manipulieren.

Im Klartext: In den drei untersuchten Ländern handelt DHL in schwerwiegender und systematischer Weise internationalen Normen sowie seinen eigenen Verfahren, Ansprüchen und Versprechen zuwider.