



## **Einschüchterung, falsche Einstufung und Beschränkungen:**

---

*Die DHL-Strategie zur Aushöhlung von Arbeitnehmer/  
innenrechten in Indien*

### **JOHN LOGAN**

Professor und Direktor, Arbeits- und  
Beschäftigungsforschung,  
College of Business,  
San Francisco State University

Forschungsstipendiat,  
Institute for Research on Labor and Employment,  
University of California, Berkeley



# Zusammenfassung

Ausführliche Interviews mit Beschäftigten an DHL-Standorten in vier indischen Großstädten sowie mit Gewerkschaftsvertreter/innen, Akademiker/innen und Arbeitsexpert/innen, unterstützt durch Dokumentation, haben Folgendes ergeben:

- Manager von DHL Indien haben vor Ort und auf nationaler Ebene pro-gewerkschaftliche Beschäftigte bedroht, eingeschüchtert und diskriminiert.
- Das Management hat Gewerkschaftsaktivist/innen über weite Entfernungen zwangsversetzt, um sie dadurch zu bestrafen und ihre Kolleg/innen einzuschüchtern.
- Das DHL-Management hat aktiv darauf hingearbeitet, vorhandene Gewerkschaften zu unterminieren.
- Im Jahr 2004 gelang es ihm, eine Gewerkschaft in Kalkutta zu eliminieren.
- Nun geht es gegen Versuche von Kurieren vor, der Gewerkschaft ihrer Wahl beizutreten.
- Seit 2005/2006 hat das Management bewusst versucht, Kuriere fälschlich als leitende Angestellte auszuweisen, um sie davon abzuhalten, einer Gewerkschaft beizutreten.
- Diesbezüglich verfolgt das Management nun eine Prozessstrategie, die darauf abzielt, diesen Disput jahrelang durch die gerichtlichen Instanzen zu schleppen.
- Das Verhalten des Unternehmens steht damit im Gegensatz zu seinem Auftreten in seinem Stammland Deutschland und verstößt zudem gegen internationale Übereinkommen und globale Arbeitsnormen.



# Einleitung

Auf der Grundlage von Untersuchungen, darunter ausführliche Interviews mit mehreren Dutzend Kurieren, die an DHL-Standorten in Delhi, Kalkutta, Chennai und Mumbai arbeiten, bietet dieser Bericht einen Überblick über die wichtigsten Formen gewerkschaftsfeindlicher Aktivitäten, die diese Personen nach eigener Aussage erlebt haben.

## 1. Interviews mit Kurieren bei DHL Indien

Die Interviews wurden zwischen dem 4. und 18. Oktober 2014 mit Beschäftigten bei DHL Service-Centern in Delhi, Kalkutta, Chennai und Mumbai geführt. Bei den meisten Gesprächsrunden wurden zwischen 10 und 20 Personen befragt. Die Interviews fanden über mehrere Stunden statt. Den Beschäftigten wurden verschiedenste Fragen gestellt, darunter zu ihren Interaktionen mit Führungspersonal, der Mitsprache der Beschäftigten am Arbeitsplatz sowie ihrer Mitwirkung in den DHL Employees' Unions in Mumbai und Chennai. Die meisten Beschäftigten baten aus Angst vor Repressalien darum, nicht namentlich genannt zu werden. Obwohl die Beschäftigten in den Gesprächen häufig bestimmte Manager oder Vorgesetzte identifizierten, bleiben diese Namen hier ungenannt.

Beschäftigte wurden zu Gewerkschaftsaktivitäten am Arbeitsplatz befragt, aber keine der Fragen setzten gewerkschaftsfeindliche Einstellungen von Seiten des DHL-Managements voraus. Die angeblichen Fälle von gewerkschaftsfeindlichem Verhalten oder Ausübung von Druck seitens der Unternehmensleitung, um Beschäftigte zum Austritt aus der Gewerkschaft zu bewegen, wurden von den Beschäftigten selbst vorgebracht. Diese Vorwürfe werden in diesem Bericht nur dann erörtert, wenn sie von mehreren Beschäftigten in einem Service-Center oder von Beschäftigten bei mehreren Service-Centern erwähnt wurden.

Beschäftigte wurden hauptsächlich zu ihren eigenen Erfahrungen befragt, gaben aber auch ihre direkten Gespräche mit Kolleg/innen über diese Themen wieder. Wann immer möglich, wurden Beschäftigten von verschiedenen Standorten ähnliche Fragen gestellt, um die Übereinstimmung von Antworten zu bewerten und unterschiedliche Erfahrungen aufzudecken. Die Antworten waren über verschiedene Standorte hinweg zumeist bemerkenswert ähnlich.

Die teilnehmenden Beschäftigten reichten von Personen, die seit 1997 in den Service-Centern arbeiten, bis hin zu solchen, die nach mehreren Jahren als Leiharbeitskräfte erst in letzter Zeit fest angestellt wurden, und von jungen Arbeitnehmer/innen bis zu rentennahen Jahrgängen. Obwohl also ihre Antworten nicht unbedingt die typischen Erfahrungen aller Beschäftigten von DHL Indien beschreiben – nicht in einer Gewerkschaft organisierte Arbeitnehmer/innen waren offensichtlich nicht dem gleichen gewerkschaftsfeindlichen Druck ausgesetzt –, gibt es gute Gründe zu der Annahme, dass ihre Antworten für die Erfahrungen von Gewerkschaftsmitgliedern beim Unternehmen repräsentativ sind. Beschäftigte sprachen auch über ein allgemeines Klima der Angst in den Service-Centern, wenn es um Gewerkschaftsaktivitäten geht – eine Angst, die sowohl Mitglieder als auch Nicht-Mitglieder gleichermaßen betrifft.

In vielen Fällen gibt es zusätzlich zu den Interviews detaillierte Korrespondenz zwischen den Beschäftigten bzw. den Gewerkschaften und dem DHL-Management sowie Dokumente von den Regional Labour Commissioners (Regionale Kommissare für Arbeit) in Mumbai, Delhi und Chennai.

Neben den Interviews mit DHL-Beschäftigten wurden auch Gespräche mit Gewerkschaftsvertreter/innen und Ausschussmitgliedern, mehreren führenden Akademiker/innen im Bereich Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht in Indien sowie indischen Arbeitsexperten vom Büro der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) in Delhi, dem Büro der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) in Delhi, der Universität Mumbai und der Jawaharlal-Nehru-Universität in Delhi geführt.

Der folgende Abschnitt bietet eine genaue Zusammenfassung der Antworten aus den Interviews. Um eines klarzustellen: Keine der Antworten wurden übertrieben wiedergegeben, aus dem Zusammenhang gerissen oder anderweitig auf irreführende oder unaufrichtige Art und Weise verwendet. Wenn überhaupt, ist dieser Bericht eher eine zurückhaltende Zusammenfassung der Aussagen seitens der Beschäftigten.

## **2. Drohungen, Einschüchterung und Diskriminierung gegen Gewerkschaftsmitglieder sind die Norm**

Nach Aussage von Kurieren in der "Hay Grade"-Kategorie in Delhi und Kalkutta sind gewerkschaftsfeindliche Drohungen und Einschüchterung gang und gäbe. Manager und Vorgesetzte haben Kurierere angeblich sowohl in Gruppenbesprechungen als auch in Einzelgesprächen bedroht, sollten sie Mitglieder der Gewerkschaft bleiben. Die klare Mehrheit der Kurierere berichtete, ihre Manager hätten gewerkschaftsfeindliche Bemerkungen gemacht. Viele sagten, man habe ihnen mitgeteilt, sie würden keine Beförderungen oder Lohnerhöhungen erhalten, solange sie in der Gewerkschaft aktiv seien. Andere sagten, sie seien vom Management gewarnt worden, dass ihre gewerkschaftlichen Aktivitäten ihrer Karriere schaden würden.

- **Aufnahmen von gewerkschaftsfeindlichen Drohungen seitens hochrangiger DHL-Manager**

Am 27. Dezember 2013 wurden die Aussagen von zwei hochrangigen DHL-Managern aufgezeichnet, als sie direkte gewerkschaftsfeindliche Drohungen gegenüber Kurieren bei Delhi Gateway (Airport) aussprachen. Die Manager bedrohten die gewerkschaftsnahen Kurierere, die sich am ersten Weihnachtstag – einem offiziellen nationalen Feiertag – frei genommen hatten. Sie verwiesen auf ihre früheren "Zwangsversetzungen" gewerkschaftsnaher Beschäftigter von Kalkutta nach Delhi (was dazu beitrug, die Gewerkschaft in Kalkutta zu zerstören) und erklärten, dass sie nicht zögern würden, in Delhi ähnlich vorzugehen. Ihre Anti-Gewerkschafts-Tirade, die nach Aussagen von Beschäftigten repräsentativ für das ist, was sie von vielen Managern bei DHL gehört haben, ist es wert hier zitiert zu werden.

Hinsichtlich der Versetzung, Suspendierung und Kündigung gewerkschaftsnaher Beschäftigter in Kalkutta 2003/2004 sagte einer der Manager:

"Wir haben Leute in Kalkutta versetzt, als sie Probleme machten... Versetzungen, Suspendierungen und Kündigungen... all dies wurde durch meine Briefe bewirkt, und wenn ich wieder diese Schiene fahren muss, ich meine das ernst, dann werdet ihr weinen und sonst

nichts... Ich werde einige von euch zum Weinen bringen... Ich sage euch das im Voraus, seht dies als Warnung an... ihr werdet alle weinen, saale! [*Ein Schimpfwort, das im übertragenen Sinne bedeutet "Ich hatte Sex mit deiner Schwester"*] Es wird mir nur 2 Minuten dauern, dies zu tun. Ich kenne mich mit der Behandlung aus. Ich habe das alles vor zehn Jahren gemacht, die Situation umgekrempelt, [*die Gewerkschaft in Kalkutta zerstört*] und bin dann hierher gekommen.... machen wir es noch einmal. Jetzt, wo ich ein Experte geworden bin, in legalen Dingen und auch Arbeitsgesetzen. Okay, ich gehe zurück und mache es noch einmal."

Die Manager warnten auch, dass die Gewerkschaft nicht in der Lage sein würde, die Beschäftigten zu verteidigen: "Nichts wird durch eine Gewerkschaftsbewegung passieren... Wenn ihr glaubt, dass die euch schützen werden,... dann geht ihr ein sehr großes Risiko ein."

Die Manager nahmen sich ehemalige Leiharbeitskräfte vor, die gegenüber Drohungen und Einschüchterung seitens des Managements oft besonders machtlos sind und die kürzlich eine feste Anstellung bei DHL erhalten hatten: "Jetzt denke ich, dass ich einen sehr großen Fehler begangen habe, sie fest anzustellen... Ich fühle mich von euch betrogen."<sup>1</sup> Abschließend warnten die Manager, dass sie tun würden, was nötig sei, um die Versuche zur Gründung einer Gewerkschaft zu stoppen. Ein Manager warnte sie: "Wenn ihr verschlagen seid [*offensichtlich ein Verweis auf ihre Gewerkschaftsaktivitäten*], dann können wir dreimal mehr verschlagen sein."

Hinsichtlich dieser dokumentierten Drohungen stechen einige Punkte hervor. Erstens hatte DHL abgestritten, dass die Versetzungen, Suspendierungen und Kündigungen in Kalkutta vor einem Jahrzehnt von gewerkschaftsfeindlichen Einstellungen motiviert waren. Im Gegensatz dazu erklärten die beiden Manager ganz eindeutig, dass dies der Fall war. Zwei Beschäftigte wurden zurückversetzt, nachdem sie aus der Gewerkschaft austraten. Zwei andere, die sich weigerten, wurden immer noch nicht wieder zurückversetzt. Beschäftigte protestieren seit einem Jahrzehnt gegen die Zwangsversetzungen. Der Präsident der Gewerkschaft in Kalkutta wurde nach den ersten Protesten entlassen, und bei einer Besprechung mit Managern im August 2011 wurden Beschäftigte wegen ihrer Proteste erneut bedroht.

Zweitens hatte das DHL-Management bestritten, gewerkschaftsnahe Kurier in Delhi und Kalkutta bedroht oder eingeschüchtert zu haben. Selbst nach Bekanntwerden der Aufnahmen schrieb das Management an die DHL Employees' Union: "**DHL hat niemals das Recht seiner Beschäftigten behindert, eine Gewerkschaft ihrer Wahl zu gründen bzw. einer solchen beizutreten.**" Diese Aufnahme offener Drohungen seitens hochrangiger Manager am Flughafen von Delhi zeigt, dass die Verleugnung gewerkschaftsfeindlichen Verhaltens seitens DHL keine Glaubwürdigkeit genießt.

Drittens sind solche offensichtlich drohenden Kommentare seitens hochrangiger Manager in meiner 15-jährigen Erfahrung aus der Untersuchung Dutzender gewerkschaftlicher Organisierungskampagnen niemals isolierte Einzelfälle. Vielmehr sind die Kommentare repräsentativ für ein durchgehendes Muster gewerkschaftsfeindlichen Verhaltens. Beschäftigte sind nur selten in der Lage, gewerkschaftsfeindliche Drohungen aufzuzeichnen, selbst bei Kampagnen mit intensiver Einschüchterung durch das Management. In den Ausnahmefällen, in denen Aufnahmen möglich waren, sind diese Kommentare immer Teil eines regulären Musters gewerkschaftsfeindlicher Einschüchterung und Nötigung. Darüber hinaus konnte ein anderer Kurier in Delhi eine zweite Tirade

---

<sup>1</sup> Kurier berichteten, dass ehemalige Leiharbeitskräfte, die noch ihre Probezeit ableisten, gezielt eingeschüchtert werden. Das Management warnt aktuelle Leiharbeitskräfte, dass sie niemals eine feste Anstellung erhalten werden, wenn sie mit der Gewerkschaft zu tun haben. Tatsächlich wurde einigen Adecco-Leiharbeitskräften eine Festanstellung verweigert, weil sie Arbeiterstatus bei DHL beantragt hatten.

des DHL-Managements aufnehmen. Obwohl die Tonqualität der Aufnahme ziemlich schlecht ist, bestätigen mehrere Kurieren, die anwesend waren, dass die Manager bei der Besprechung ähnliche Drohungen aussprachen. Schließlich stehen die aufgenommenen Drohungen, bei denen Zwangsversetzungen, Suspendierungen und Kündigungen erwähnt werden, nach Angaben der Kurieren im Einklang mit dem Verhalten des DHL-Managements, darunter jüngste Zwangsversetzungen und Suspendierungen von Hay-Grade-Beschäftigten.

Kurieren in Delhi und Kalkutta gaben an, dass diese Arten gewerkschaftsfeindlicher Drohungen in den letzten Monaten zugenommen hätten und nicht nur von hochrangigen Managern kämen, sondern von den meisten Managern und Vorgesetzten vor Ort. Das einzige Ungewöhnliche an den Drohungen vom Dezember 2013 ist, dass sie aufgezeichnet wurden. Kurieren waren sicher, dass das DHL-Management das Stattfinden dieses Anti-Gewerkschafts-Treffens rundweg geleugnet hätte (wie schon bei ähnlichen Treffen), wenn es die Aufnahmen nicht gäbe.

Kurieren bei Delhi Gateway berichteten, das DHL-Management habe ein "Townhall-Treffen" veranstaltet, auf dem sich die beiden Manager, die die Drohungen ausgesprochen hatten, entschuldigten. Doch die Kurieren hielten die Entschuldigung nicht für aufrichtig und die gesamte Veranstaltung lediglich für eine Schau. Darüber hinaus sagten gewerkschaftsnahe Kurieren in Delhi, dass die gewerkschaftsfeindlichen Drohungen und Einschüchterungsmaßnahmen nicht aufgehört hätten, selbst seitens dieser hochrangigen Manager.

## • **Zwangsversetzungen und die Androhung solcher Versetzungen**

Vor einem Jahrzehnt, so erklärte einer der Manager in der Tonaufnahme, hatte das DHL-Management Beschäftigte von Kalkutta nach Delhi versetzt, um gewerkschaftliche Organisationsaktivitäten zu unterminieren und Gewerkschaftsbefürworter einzuschüchtern. Zwei der vier versetzten Aktivist/innen haben noch kein Stellenangebot zur Rückkehr nach Kalkutta erhalten, obwohl DHL zugesichert hatte, dass sie Stellen erhalten würden, sobald welche frei werden. Dies bedeutet, dass sie für zwei Haushalte aufkommen müssen, und diese Mehrkosten haben zu erheblichen Härten auf persönlicher Ebene geführt. Einer der zwei versetzten Kurieren gab an, die Versetzung habe eine "verheerende Auswirkung" auf sein Familienleben gehabt und die Familie finanziell ruiniert.

In letzter Zeit hat das Management angeblich zwei weitere Gewerkschaftsaktivist/innen bei verschiedenen Service-Centern in Delhi zur Bestrafung für ihren Aktivismus zwangsversetzt. Diese Personen haben nun einen Arbeitsweg von 3-4 Stunden pro Tag, was ebenfalls erhebliche persönliche und finanzielle Probleme verursacht. Jeder der befragten Kurieren war über diese Zwangsversetzungen informiert, die ihrer Aussage nach eine "abschreckende Wirkung" auf gewerkschaftliche Organisationsbemühungen hatten. Die Kurieren hatten kaum Zweifel daran, dass diese Aktivist/innen und Ausschussmitglieder wegen ihrer Gewerkschaftsaktivitäten versetzt wurden, und sagten, dass die Angst vor Zwangsversetzungen eine ständige Sorge sei.

Beschäftigte gaben an, dass ihre Manager sowohl in Gruppenbesprechungen als auch in Einzelgesprächen fortlaufend Zwangsversetzungen, Suspendierungen und Kündigungen androhten. Kurieren haben den Eindruck, dass Versetzungsdrohungen in den letzten Monaten – parallel zum intensivierten Gewerkschaftsaktivismus – zugenommen haben. Allerdings verlangen die Manager ihren Aussa-

gen zufolge nun zu Beginn von Besprechungen, die gegen die Gewerkschaft gerichtet sind, dass sie ihre Mobiltelefone aushändigen, sodass sie die Drohungen nicht aufzeichnen können.

Gewerkschaftsnahe Kuriere in Delhi und Kalkutta gaben an, dass ihnen wiederholt mit einer Versetzung gedroht wurde. Diese Drohungen sind aus zwei Gründen besonders wirkungsvoll: Erstens haben Beschäftigte frühere angebliche Zwangsversetzungen miterlebt oder davon gehört und glauben nun, dass sie die nächsten Opfer sein könnten. Zweitens können in Indien unfreiwillige Versetzungen wie diese eine verheerende Auswirkung auf das Leben der Betroffenen haben: Sie müssen Hunderte von Kilometern entfernt von ihren Familien leben – Delhi und Kalkutta liegen zum Beispiel mehr als 1.500 km auseinander – und sind dann gezwungen, von ihrem extrem kleinen Einkommen zwei Haushalte zu finanzieren. Versetzungen können sogar bedeuten, dass Beschäftigte sich an eine andere Sprache und Kultur anpassen müssen.

- **Andere gewerkschaftsfeindliche Maßnahmen**

Gewerkschaftsnahe Kuriere gaben ferner an, dass Ausschussmitglieder und Aktivist/innen der Gewerkschaft in Delhi und Pune suspendiert wurden; mindestens ein Gewerkschaftsaktivist in Delhi wurde entlassen. Das DHL-Management behauptet, die Suspendierungen und Entlassung hätten nichts mit Gewerkschaftsaktivitäten zu tun, sondern seien legitime Disziplinarmaßnahmen. Ganz gleich, was hinter diesen Maßnahmen steckt: Kuriere sind fast durchweg der Meinung, dass das Management diese Schritte als Vergeltung für Gewerkschaftsaktivismus vorgenommen hat. Ihren Aussagen zufolge haben viele Beschäftigte, nachdem sie von diesen Fällen erfuhren, jetzt Angst, in irgendeiner Form mit der Gewerkschaft in Verbindung gebracht zu werden. Sie sind überzeugt, dass genau das die Absicht des Managements war.

- **Diskriminierung bei Arbeitszeiten- und Urlaubsplanung**

Wie Gewerkschaftsmitglieder in Delhi und Kalkutta berichteten, hat das Management dafür gesorgt, dass ihre Arbeitsbedingungen schlechter sind als die für nicht gewerkschaftlich organisierte Kuriere. Kuriere gaben an, ihre Manager würden ihnen die ungünstigsten Arbeitszeiten geben – darunter sehr viel mehr Nachtschichten – und diese regelmäßig kurzfristig ändern. Mehrere Kuriere sagten aus, dass Vorgesetzte sie spät nachts angerufen hätten, um ihre Arbeitszeiten für den folgenden Tag zu ändern, oder dass sie mehrere Wochen oder Monate am Stück Nachtschichten arbeiten mussten. Gewerkschaftsnahe Kuriere berichteten zudem, dass sie die vorgeschriebenen Nachtarbeitszuschläge nicht erhalten hätten und ihnen während der Nachtschichten auch kein Essen bereitgestellt wurde. Häufige Nachtschichten und unregelmäßige Arbeitszeiten haben ihr Privatleben sehr schwierig gemacht. Gewerkschaftsmitglieder in Delhi gaben an, dass sie regelmäßig diskriminiert werden, wenn sie Urlaub beantragen, und ihre Gesuche viel seltener genehmigt werden als die von nicht gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten.

Gewerkschaftsnahe Kuriere in Delhi und Kalkutta erklärten, dass ihnen durchweg die härtesten Arbeiten zugewiesen werden – die oft unmöglich in ihrer Schicht zu schaffen sind – und auch die "unangenehmsten" Tätigkeiten, wie z. B. in gefährlichen Umgebungen ohne angemessene Sicherheitsausrüstung. Wie sie berichteten, werden ihnen am Tag vor ihrem geplanten Urlaub Überstun-

den zugewiesen, sodass sie die Arbeit auf keinen Fall rechtzeitig schaffen können oder einen 14-Stunden-Tag arbeiten müssen, um alles zu erledigen. Nicht zuletzt gaben Kuriere in Delhi an, dass ihnen wiederholt der Lohn gekürzt wurde, wenn sie an offiziellen Feiertagen oder anderen Tagen, die vom Unternehmen zu bezahlten Urlaubstagen erklärt wurden, nicht arbeiten. Kuriere berichteten, dass ihr Lohn entgegen DHL-Richtlinien und indischem Recht gekürzt wurde.

- **Diskriminierung bei jährlichen Leistungsbewertungen**

Hay-Grade-Kuriere erhalten einen jährlichen Bonus, der von Person zu Person unterschiedlich ist und auf einer Leistungsbewertung seitens des Managements beruht. Gewerkschaftsnahe Kuriere in Delhi gaben an, das DHL-Management habe sie bei den jährlichen Leistungsbewertungen systematisch diskriminiert. Ihren Aussagen zufolge suchen Manager nach jedem erdenklichen Grund, um ihnen eine schlechte Bewertung zu geben, und haben zu diesem Zweck sogar Beweise gefälscht. Sie führten an, dass die negativen Leistungsbewertungen mehrerer gewerkschaftsnaher Kuriere nicht auf einer objektiven Einschätzung ihrer Arbeit beruhten. Infolge dieser systematischen Diskriminierung bei den Bewertungen haben gewerkschaftsnahe Hay-Grade-Kuriere in Delhi die letzte Leistungsbewertung geschlossen boykottiert, woraufhin ihnen ihre jährliche Lohnerhöhung aberkannt wurde.

- **Druck und Bestechung durch das Management, um Gewerkschaftsaustritt zu erwirken**

Viele Kuriere berichteten, dass Manager oder Vorgesetzte sie in persönlichen Gesprächen unter Druck gesetzt oder ihnen Bestechungsgelder angeboten hätten, um sie zum Austritt aus der Gewerkschaft zu bewegen. Ihnen wurde gesagt, sie hätten "keine Zukunft bei DHL", wenn sie in der Gewerkschaft blieben. Außerdem wurden ihnen bei Austritt aus der Gewerkschaft Lohnerhöhungen oder Beförderungen versprochen. Manager haben gewerkschaftsnahe Beschäftigte angeblich einzeln in ihr Büro bestellt und sie dazu befragt, warum sie der Gewerkschaft beigetreten waren, und versucht, sie zum Austritt zu drängen. Beschäftigte gaben an, das DHL-Management habe sogar Druck auf ihre Familienmitglieder ausgeübt, um sie zum Austritt zu bewegen: Man hat sie zuhause angerufen und ihnen gesagt, der Kurier könnte seinen Job verlieren, wenn er weiter bei der Gewerkschaft bleibt.

Diese Taktik des Managements war teilweise erfolgreich. In Delhi berichteten Beschäftigte von mehreren Kurieren, die die Gewerkschaft ehemals engagiert unterstützt hatten, dann jedoch ausgetreten seien. Zwei Austrittserklärungen vom September 2014 deuten darauf hin, dass das Management daran beteiligt war, den Austritt von Beschäftigten aus der Gewerkschaft zu erwirken. Diese Austrittserklärungen enthielten beide ähnliche, offiziell klingende Formulierungen. Zudem wurden sie beide am gleichen Tag und in offiziellen DHL-Umschlägen vom Büro des DHL-Managements in der gleichen Einrichtung in Neu-Delhi an die Gewerkschaft geschickt. Sie trugen identische, gedruckte Adressaufkleber, und die Namen der Absender wurden in der gleichen Handschrift auf die Umschläge geschrieben. In beiden Schreiben hieß es, die Beschäftigten würden "aus persönlichen Gründen" aus der Gewerkschaft austreten. Der Aufbau der Schreiben – angefangen mit dem Betreff "Austritt aus der DHL Employees' Union" bis hin zur Personalnummer der Beschäftigten am Ende – ist iden-

tisch. Mitglieder des Gewerkschaftsausschusses gaben an, dass bei früheren Austrittserklärungen ebenfalls die Mitwirkung des Managements an der Verfassung und Zustellung der Schreiben zu vermuten sei. Bislang gab es mindestens 14 Austritte aus der Gewerkschaft in Delhi, die nach Gewerkschaftsangaben auf Drohung oder Bestechung seitens des Managements beruhen.

- **Negative Management-Kommentare über Gewerkschaftsvertreter/innen und die ITF**

Beschäftigte gaben an, dass DHL-Manager, darunter hochrangige nationale Führungskräfte, wiederholt gewerkschaftsfeindliche Propaganda verbreitet hätten. Wie sie sagten, haben Manager in ihren Bemerkungen häufig Gewerkschaftsvertreter/innen und die Rolle der Internationalen Transportarbeiter-Föderation (ITF) in der Organisierungskampagne angegriffen. In den meisten Kommentaren wurde angedeutet, dass Vertreter/innen und Ausschussmitglieder der Gewerkschaft korrupt seien und ihnen die Interessen von DHL-Beschäftigten nicht wirklich am Herzen liegen würden.

Manager haben Kurieren angeblich erzählt, die ITF bezahle Ausschussmitglieder der Gewerkschaft, die dadurch praktisch zwei Gehälter bekämen – eins von DHL und eins von der ITF –, und biete ihnen andere finanzielle Anreize. Kuriere berichteten ferner, wenn sie Manager oder Vorgesetzte bei der Arbeit um etwas bitten würden, sei die Antwort oft "Geh doch zur ITF und bitte sie, das bereitzustellen." Fast jeder Kurier in Delhi und Kalkutta gab an, Manager und Vorgesetzte hätten Bemerkungen gegen die Gewerkschaft und die ITF gemacht. Laut dem DHL-Management sind indische Gewerkschaftsvertreter/innen und -aktivist/innen nur an finanziellen Vorteilen für sich selbst interessiert, nicht an den Problemen der Kuriere.

Beschäftigte gaben ferner an, das Management in Delhi, Kalkutta und Pune habe wiederholt falsche Geschichten verbreitet, dass Beschäftigte von Aktivist/innen gegen ihren Willen zum Eintritt in die Gewerkschaft gezwungen würden. Die Kuriere erklärten, dass diese Geschichten absolut unwahr seien – der einzige Druck, dem Beschäftigte ausgesetzt seien, komme von gewerkschaftsfeindlichen Managern – und dass die Anschuldigungen mit der offensichtlichen Absicht erfunden worden seien, die DHL Employees' Union in Misskredit zu bringen. Im Mai 2014 schrieben alle Hay-Grade-Kuriere in Kalkutta, die Gewerkschaftsmitglieder waren, an das Management, um jegliche Nötigung seitens der Gewerkschaft abzustreiten: "Wie wir von unseren Gewerkschaftsvertreter/innen erfahren,... haben Sie ihnen mitgeteilt, dass Beschäftigte der Kurier-Kategorie in Kalkutta genötigt worden seien, der DHL Employees' Union, Mumbai beizutreten. Dies entspricht nicht der Wahrheit. Wir haben uns selbst aus freien Stücken als Mitglieder der DHL Employees' Union, Mumbai angemeldet." Trotzdem, so sagen sie, haben Manager weiterhin das Gerücht verbreitet, Beschäftigte würden zum Gewerkschaftseintritt gezwungen.

### 3. Hay-Grade-Kuriere: DHLs langfristige Strategie zur Aushöhlung von Arbeitnehmer/innenrechten

Seit 2004 hat DHL Kuriere außerhalb der Standorte Mumbai und Chennai von ihren vorhandenen R- und S-Einstufungen (Arbeiter) auf "Hay Grade" (untere Leitungsebene) umgestuft und alle neuen Kuriere auf Hay Grade eingestellt. Das Unternehmen beharrt auf dem Standpunkt, dass Hay-Grade-Beschäftigte nicht berechtigt sind, den DHL Employees' Unions in Mumbai oder Chennai beizutreten, und hat sich geweigert, sie für die Zwecke von Kollektivverhandlungen anzuerkennen. Außerdem argumentiert DHL, dass sie als Führungskräfte nicht den Schutz des indischen Gesetzes über Arbeitskonflikte (Industrial Disputes Act, das wichtigste Arbeitsgesetz des Landes) genießen. In einem unlängst verfassten Schreiben an den Labour Commissioner in Delhi erklärt das DHL-Management: "Alle Beschäftigten auf Hay Grade... nehmen vorwiegend Führungs- und Verwaltungsaufgaben wahr und fallen damit nicht in den Geltungsbereich... des Industrial Disputes Act, 1947. Da es sich bei Mitarbeitern auf Hay Grade nicht um 'Arbeiter' handelt,... sind sie nicht berechtigt, Mitglieder der DHL Employees' Union zu werden.... Es wird bestritten, dass die Aufgaben und Pflichten von Beschäftigten auf Hay Grade die gleichen sind wie die von Beschäftigten in R- und S-Einstufungen. Ferner wird bestritten, dass das Management die Beschäftigten fälschlich umgestuft oder willkürlich auf Hay Grade gesetzt hat." DHL hat Vorwürfe, dass sie den Hay-Grade-Kuriere das Recht zum Eintritt in die Gewerkschaft ihrer Wahl verweigere, als "unbegründet, unseriös und unhaltbar" dementiert.<sup>2</sup>

Hinsichtlich der DHL-Strategie, Arbeiter/innen als "leitende Angestellte" zu kategorisieren und alle neuen Kuriere auf Hay Grade einzustellen, stechen mehrere Punkte hervor:

- **Kuriere bestreiten freiwillige Beantragung der Hay-Grade-Einstufung**

DHL hat wiederholt behauptet, ihre von Arbeitern zu Hay Grade umgestuften Kuriere hätten sich "freiwillig" um diese "Führungspositionen" beworben. Laut dem Unternehmen haben sich Beschäftigte für diese "Beförderungen" entschieden, weil Hay-Grade-Stellen ihre Aufstiegschancen verbessern.<sup>3</sup> Die Kuriere selbst sagen allerdings, dass ihnen diese Wahl gar nicht geboten wurde und dass man sie entweder bedrängt oder irreführt hat, diese Positionen anzunehmen. Kuriere in Delhi und Kalkutta, die bei DHL (und davor Airfreight) bereits auf Arbeiterstufe beschäftigt waren, gaben an, dass ihnen mitgeteilt wurde, sie müssten das Schreiben zur Umstufung auf Hay Grade unterzeichnen, andernfalls gebe es bei DHL für sie keinen Job. Wenn sie nicht unterschreiben wollten, hieß es, könnten sie "gehen und anderswo Arbeit finden". Nach Aussage einiger Kuriere sagte ihnen das Management, sie würden bessere Vergütung und betriebliche Sozialleistungen erhalten, aber ihnen war nicht klar, dass sie damit das Recht auf Gewerkschaftsbeitritt aufgeben würden. Andere Kuriere – darunter auch solche, die ehemals als Leiharbeitskräfte für DHL tätig waren – gaben an, sie hätten schlichtweg keine Wahl gehabt: Ihnen wurde gesagt, dass sie als Hay-Grade-Kuriere anfangen müssten, wenn sie eine Festanstellung bei DHL wollten, statt Leiharbeitskräfte zu bleiben. Wie Kuriere berichteten, verweisen ihre Anstellungsschreiben auf Interviews, die niemals stattgefunden haben, und in einigen Schreiben wird ihr Hay-Grade-Status nicht einmal erwähnt.<sup>4</sup>

<sup>2</sup> Regionaler Personalmanager, Schreiben an stellvertretenden Labour Commissioner, Delhi, 31. Juli 2014.

<sup>3</sup> Bei Airfreight waren alle Kuriere als Arbeiter auf S-Stufe beschäftigt. Nach Übernahme von Airfreight durch DHL wurden Kuriere in Mumbai zu Arbeitern auf R-Stufe und blieben in Chennai Arbeiter auf S-Stufe. In Delhi und Kalkutta waren Kuriere Arbeiter auf S-Stufe, bis das DHL-Management sie zu Hay-Grade-Kuriere umstufte. Seit 2004/2005 werden Kuriere bei allen Service-Centern von DHL auf Hay Grade neu eingestellt; außerhalb von Mumbai und Chennai – den einzigen beiden verbleibenden Standorten mit Gewerkschaften – werden Kuriere von der S-Stufe zu Hay-Grade-Kuriere umgestuft.

<sup>4</sup> In Schreiben, die Kuriere von der Arbeiter- zur Hay-Grade-Stufe umklassifizieren, heißt es: "Bezüglich Ihres Antrags... herzlichen Glückwunsch zu Ihrer Auswahl für die Hay-Grade-Position als Kurier".

Nur in Chennai gaben Beschäftigte an, dass einige Kuriere sich aktiv um Hay-Grade-Einstufung bemüht hätten. Doch selbst hier handelte es sich vorwiegend um ältere Beschäftigte, denen bessere Bedingungen in Aussicht gestellt wurden, häufig mit Versetzung von Kurier- zu Büroarbeiten – wenn sie die Umstufung annehmen. Man sagte ihnen, bei Verweigerung der Hay-Grade-Position würden sie immer Kuriere bleiben.

- **Proteste gegen Umstufung zum Hay Grade**

Kuriere bei mehreren Service-Centern haben an das Management geschrieben und gebeten, wieder auf Arbeiterposition zurückgestuft zu werden, doch dies wurde vom Unternehmen abgelehnt. Zum Stand September 2014 haben mehr als 60 Kuriere schriftlich um eine Zurückstufung auf Arbeiterposition gebeten. So schrieb ein Kurier in Delhi im Januar 2014 an DHL: "Ich bestreite hiermit, dass ich einen solchen Antrag gestellt habe. Außerdem habe ich keine Beförderung erhalten... Die Verhängung des Hay Grade wurde anschließend bei allen Mitarbeitern in Delhi vorgenommen – ohne Änderung hinsichtlich der Leistung, ohne Vorteile, jedoch zu Lasten unserer Löhne und Einsatzbedingungen. Folglich bleibt meine Bitte um die Zurückstufung von 'Hay' auf 'S' bestehen."<sup>5</sup> Der Beschäftigte schrieb, nach Angaben des DHL-Managements habe er "kein Vereinigungsrecht und kein Recht auf Kollektivverhandlungen... da DHL meine Stufe **eigenständig** geändert hat... Da die Stufenbezeichnung sich auf meine Rechte auswirkt, beantrage ich hiermit, dass Sie mir meine S-Stufe zurückgeben... sodass ich nicht meine verfassungsmäßigen Rechte verliere. Ich gebe hiermit meinen Hay-Grade-Status bei DHL auf."<sup>6</sup>

Das DHL-Management antwortete, der Beschäftigte habe den Hay-Grade-Status 2006 "freiwillig und ohne jegliche Bedrängung" akzeptiert. Der Beschäftigte selbst gab dagegen an, er habe keine Wahl gehabt und die Einstufung annehmen müssen – ansonsten, so sagte man ihm, werde er seinen Job verlieren. DHL erklärte ferner, die Person habe seit Annahme der Hay-Grade-Position "Aufgaben ausgeführt, die sich von denen der S-Stufe unterscheiden".<sup>7</sup> Dagegen sagt der Beschäftigte, dass sich seine beruflichen Tätigkeiten infolge dieser Umstufung nicht verändert hätten.

Ein anderer Kurier in Delhi schrieb an DHL, um gegen seine Umstufung von der S-Stufe zum Hay Grade zu protestieren: "Man hat meine Einwilligung nicht eingeholt und mir keine Wahl gegeben. ...Man hat mir nicht gesagt,... dass ich bei einem solchen Wechsel das Recht auf gewerkschaftliche Organisierung und das Recht zu Kollektivverhandlungen verlieren würde... Als Kurier bin ich einer der Beschäftigten in der Arbeiterkategorie auf unterster Ebene bei DHL."<sup>8</sup>

Das DHL-Management antwortete, der Beschäftigte sei "nach erfolgreicher Absolvierung des Auswahlprozesses" zum Hay Grade befördert worden und habe "andere Rollen und Verantwortungen als vorher bei der Tätigkeit auf S-Stufe [DHL hat die "anderen Rollen und Verantwortungen" allerdings von Hay-Grade-Kurieren niemals genau dargelegt]... Sie haben den Hay-Grade-Status wissentlich angenommen und können Ihren Hay-Grade-Status im Unternehmen jetzt nicht wieder aufgeben".<sup>9</sup> Der Kurier lehnt sämtliche Argumente des Managements ab: Er habe kein Vorstellungsgespräch für die Position gehabt, seine grundlegenden Aufgaben hätten sich nicht geändert und er habe gegen die Umstufung zum Hay Grade protestiert, sobald es ihm möglich war – d. h. als die DHL Employees' Union 2012 begann, Beschäftigte in Delhi zu organisieren.

<sup>5</sup> Schreiben von einem Hay-Grade-Kurier an den Leiter Mitarbeiterbeziehungen, DHL Express (India), 24. März 2014

<sup>6</sup> DHL-Kurier, Schreiben an den Leiter Mitarbeiterbeziehungen, Januar 2014. Die indische Verfassung garantiert Grundrechte für die Bürger/innen, darunter Vereinigungsfreiheit (Absatz 19.3) sowie Gleichheit vor dem Gericht und gleichen Schutz durch das Gesetz (Absatz 14)

<sup>7</sup> Leiter Mitarbeiterbeziehungen, Schreiben an DHL-Mitarbeiter, 5. März 2014

<sup>8</sup> DHL-Kurier, Schreiben an Anil Khot, Business-Personalmanager, 11. Februar 2014

<sup>9</sup> Business-Personalmanager, Schreiben an DHL-Mitarbeiter, 6. Februar 2014

- **Arbeitsaufgaben sind unverändert**

Kuriere erklären mit Nachdruck, dass sich ihre Aufgaben nach der Umstufung zum Hay Grade nicht verändert hätten. Ihren Aussagen zufolge haben sie keine Führungs-, Aufsichts- oder Verwaltungsaufgaben übernommen, sondern erledigen die gleichen Kuriertätigkeiten wie immer – Beladen, Entladen und Zustellung von Päckchen und Paketen, d. h. die grundlegenden Aufgaben jedes Kuriers bei DHL, ob sie nun als Arbeiter oder auf Hay Grade eingestuft sind. Ein Beschäftigter schrieb DHL, seit seiner Umstufung "hat sich mein Tätigkeitsprofil nicht verändert". Ein weiterer Kurier schrieb: "Mein Arbeitsinhalt als Kurier bleibt unverändert... Ich erledige die Arbeit eines Kuriers. Mein gegenwärtiger Tagesablauf beinhaltet, dass ich die Lieferungen vom Service-Center zum Kunden und Lieferungen vom Standort des Kunden in das Service-Center bringe. Dieses Muster hat sich zwischen 1997 und 2014 nicht geändert. Ich teile niemandem Arbeit zu, weil mir niemand unterstellt ist... Ich habe keine Aufsichts- oder Führungsaufgaben, Macht oder Autorität..."<sup>10</sup>

Nach Angaben des DHL-Managements sind alle Kuriere in Delhi, Kalkutta, Pune und Jaipur Hay-Grade-Angestellte auf Leitungsebene, obwohl die Kuriere sagen, dass sie identische Aufgaben ausführen wie die "Arbeiter" auf R- und S-Stufe in Mumbai und Chennai. Bei den Service-Centern in Mumbai und Chennai, wo Kuriere sowohl auf R- und S-Stufe als auch auf Hay Grade angestellt sind, führen diese "Arbeiter"- und "Management"-Kuriere zudem in den gleichen Schichten die gleichen Aufgaben aus, Seite an Seite.

Kuriere sind das Gesicht von DHL Indien in der Öffentlichkeit und nehmen die Kernaufgaben des Unternehmens wahr. Sie üben jedoch die gleichen grundlegenden Tätigkeiten aus, ob sie nun Arbeiter-Kuriere auf R- und S-Stufe in Mumbai und Chennai sind oder Management-Kuriere auf Hay Grade in Delhi, Kalkutta und anderswo.

Kuriere berichteten ferner, dass Löhne und Arbeitsbedingungen bei der Umstufung vom Arbeiter zum Hay Grade genau die gleichen geblieben seien. Tatsächlich wird im Anstellungsschreiben der Kuriere oft ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Beschäftigungsbedingungen unverändert bleiben.<sup>11</sup> Einige Kuriere gaben an, ihr Lohn sei nach ihrer "Beförderung" sogar gesunken. Außerhalb von Chennai werden viele Hay-Grade-Kuriere deutlich schlechter bezahlt als Arbeiter-Kuriere in Mumbai. In Delhi und Kalkutta verdienen viele kaum über dem Mindestlohn, haben lange Anfahrten zur Arbeit, wohnen in Elendsvierteln und leben "von der Hand in den Mund".

- **Hay-Grade-Kuriere sind Teil der "nicht gewerkschaftlich organisierten Belegschaft"**

Laut Hay-Grade-Kurieren in Delhi und Kalkutta hat das Management ihnen nicht nur gesagt, sie hätten kein Recht auf Mitgliedschaft in der DHL Employees' Union, sondern hat sie auch informiert, dass DHL niemals das Recht von Hay-Grade-Beschäftigten auf Gewerkschaftsmitgliedschaft und Kollektivverhandlungen anerkennen werde. Darüber hinaus ist die Anzahl der als Arbeiter kategorisierten Kuriere an den beiden DHL-Standorten mit Gewerkschaften zurückgegangen, während immer mehr Hay-Grade-Kuriere dazugekommen sind. DHL hat also nicht nur Beschäftigte in Delhi und Kalkutta daran gehindert, der Gewerkschaft beizutreten, sondern auch den Einfluss der Gewerkschaften in Mumbai und Chennai unterminiert.

---

<sup>10</sup> DHL-Kurier, Schreiben an Business-Personalmanager, 11. Februar 2014

<sup>11</sup> In ihren Schreiben heißt es, abgesehen von der neuen Einstufung als Hay-Grade-Kurier "bleiben alle anderen Bedingungen Ihres Dienstes unverändert".

Das DHL-Management schreibt, Hay-Grade-Kuriere "nehmen vorwiegend Führungs- und/oder Verwaltungsaufgaben wahr; sie **gehören zur nicht gewerkschaftlich organisierten Belegschaft** und die Bedingungen ihres Dienstes werden vom Management eigenständig niedergelegt... Das Unternehmen erkennt Ihre Gewerkschaft nicht als Vertretung dieser Gruppe an und wird nicht in deren Namen mit Ihrer Gewerkschaft verhandeln".<sup>12</sup> Das Unternehmen hat ferner erklärt, sie seien "keine 'Arbeiter' im Sinne des Industrial Disputes Act" und hätten deshalb keinen Anspruch auf den Schutz dieses Gesetzes. In einem von mehreren Schreiben an den Präsidenten der Gewerkschaft in Chennai schrieb das DHL-Management, die Gewerkschaftsliste der Kuriere, die Mitglieder sind, werde "nicht akzeptiert, und das Management erkennt die darin genannten Personen nicht als Arbeiter unter dem Schutz des Industrial Disputes Act an".<sup>13</sup>

DHL hat offiziell erklärt, dass Hay-Grade-Kuriere eine Gewerkschaft gründen könnten, aber nicht die gleiche wie Arbeiter-Kuriere auf R- oder S-Stufe. Kuriere berichteten jedoch, DHL habe ihnen wiederholt mitgeteilt, dass sie als Mitglied der "Management-Belegschaft" keiner Gewerkschaft beitreten könnten. Laut den Kurieren sagt das Management den Beschäftigten, es werde niemals mit einer Gewerkschaft verhandeln, in der Hay-Grade-Kuriere vertreten sind.

## • Von Leiharbeitskräften zu Managern

DHL hat kürzlich seine Strategie beschleunigt, alle neuen und existierenden Kuriere zu Hay-Grade-Mitarbeiter/innen umzustufen. Im April 2013 machte das DHL-Management 332 Adecco-Leiharbeitskräfte – die nach indischem Gesetz relativ wenig Rechte haben<sup>14</sup> – direkt zu Hay-Grade-Beschäftigten, ohne ihnen die Wahl zu geben, dem Unternehmen als Beschäftigte auf R- oder S-Stufe beizutreten. Tatsächlich wurde den Adecco-Kräften, die um Positionen auf R-Stufe baten, angeblich keine Stellen bei DHL angeboten.<sup>15</sup> Die Aufnahme dieser Leiharbeitskräfte als "Manager" hat die Anzahl der Hay-Grade-Kuriere in Mumbai und Chennai deutlich erhöht.<sup>16</sup>

In seinen Argumenten, dass es sich bei Hay-Grade-Kuriere um leitende Angestellte handele, hat DP-DHL diese Beschäftigten kaum erwähnt. Allerdings behauptete DHL in einem Schreiben an die DHL Employees' Union im März 2014, diese Einstellungen seien "auf der Hay-Grade-Position erfolgt, wobei es sich um eine **Position in der Management-Belegschaft** handelt... in der sie andere Aufgaben und Verantwortungen wahrnehmen als Beschäftigte auf R-Stufe".<sup>17</sup> In einem weiteren Brief an die Gewerkschaft im Juni 2014 schrieb das DHL-Management, seit Einstellung beim Unternehmen hätten die ehemaligen Adecco-Kräfte "vorwiegend Führungs- und/oder Verwaltungsaufgaben wahrgenommen".<sup>18</sup>

Mehrere der ehemaligen Adecco-Kuriere selbst bestreiten jedoch diese Behauptungen. Sie geben an, dass sie genau wie andere nach 2006 auf Hay Grade eingestufte Kuriere keine nennenswerten Führungs-, Aufsichts- oder Verwaltungsaufgaben wahrnehmen. Sie haben keine Befugnis, andere Beschäftigte zu disziplinieren. Sie beaufsichtigen keine anderen Kuriere oder planen deren Arbeitszeiten. Und sie hatten keine andere Wahl, als die Hay-Grade-Einstufung zu akzeptieren, weil sie andernfalls keinen Job bei DHL erhalten hätten. Diese 332 "Management"-Beschäftigten verdienen deutlich weniger als "Arbeiter"-Kuriere in Mumbai und erledigen die gleiche Arbeit, doch DHL wei-

<sup>12</sup> Business-Personalmanager, Schreiben an N. Vasudevan, Präsident, DHL Employees' Union, 1. Juli 2013

<sup>13</sup> Business-Personalmanager, Schreiben an G. M. Krishnamurthy, Präsident, DHL World Wide Express Pvt Ltd Employees' Union, 11. November 2013

<sup>14</sup> Leiharbeitskräfte unterstehen dem Gesetz für Leiharbeit (Regulierung und Abschaffung) von 1970 (Contract Labour (Regulation and Abolition) Act), das in Reaktion auf die stark steigende Anzahl von Leiharbeitskräften verabschiedet wurde.

<sup>15</sup> In einem Schreiben an die DHL Employees' Union vom März 2013 erklärte der Leiter Arbeitnehmerbeziehungen bei DHL Indien, gewisse Adecco-Beschäftigte hätten "verlangt, in Positionen auf R-Stufe eingestellt zu werden, was dem Unternehmen nicht möglich war". Infolgedessen "bestehen keine Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeziehungen zwischen dem Unternehmen und den betroffenen Personen".

<sup>16</sup> Zuvor war die große Mehrheit der Kuriere als Arbeiter auf R- oder S-Stufe angestellt, und die wenigen Hay-Grade-Kuriere in diesen Service-Centern waren seit vielen Jahren Mitglieder der lang etablierten Gewerkschaften in Mumbai und Chennai.

<sup>17</sup> Leiter Arbeitnehmerbeziehungen, Schreiben an N. Vasudevan, Präsident, DHL Employees' Union, 17. März 2014

<sup>18</sup> Leiter Arbeitnehmerbeziehungen, Schreiben an N. Vasudevan, Präsident, DHL Employees' Union, 6. Juni 2014

gert sich weiterhin, ihr Recht auf Mitgliedschaft in der Gewerkschaft und Teilnahme an Kollektivverhandlungen anzuerkennen.

- **Nicht nur DHL nutzt Management-Einstufung als Taktik gegen Gewerkschaften**

Trotz der nachdrücklichen Behauptung von DHL, Hay-Grade-Mitarbeiter könnten der Gewerkschaft nicht beitreten, haben Hay-Grade-Kuriere in Delhi, Kalkutta und Mumbai ihre entschiedene Unterstützung für die DHL Employees' Union erklärt. Kuriere in Delhi haben mehrmals an kollektiven Aktionen teilgenommen und eine Anerkennung als "Arbeiter"-Kuriere gefordert, damit sie der Gewerkschaft beitreten können. Nach Überzeugung der Kuriere liegt der wahre Grund für ihre Umstufung zu Beschäftigten auf Leitungsebene darin, ihnen den Schutz des Industrial Disputes Act zu verwehren, ihnen die gleichen Löhne und betrieblichen Sozialleistungen wie den Arbeiter-Kuriere in Mumbai vorzuenthalten und vor allem ihre Bestrebungen zur Organisierung in der DHL Employees' Union zu blockieren.

DHL ist nicht das einzige Unternehmen in Indien, das die Management-Einstufung als Taktik gegen Gewerkschaften einsetzt. Laut indischen Experten für Arbeitsbeziehungen ist die Einstellung von Beschäftigten in Hay-Grade-Positionen oder ihre Umstufung von Arbeiter- zu Hay-Grade-Status eine relativ weit verbreitete Taktik bei indischen Arbeitgebern, die ihre Beschäftigten daran hindern wollen, einer Gewerkschaft beizutreten.<sup>19</sup> Anscheinend ist DHL Indien in seinen Bestrebungen, dies als Taktik gegen die Gewerkschaft zu verwenden, allerdings weiter gegangen als die meisten anderen. Indische Experten für Arbeitsbeziehungen wussten von keinem anderen multinationalen Konzern, der versucht hatte, alle seine Beschäftigten an mehreren Standorten als leitende Angestellte auszuweisen, nicht als Arbeiter. Das DHL-Management selbst hat geschrieben, dass die Management-Einstufung auf Hay Grade für sowohl neue als auch existierende Kuriere "seit 2005/2006 beim Unternehmen in Mode ist".<sup>20</sup>

#### **4. Langzeit-Prozessstrategie von DHL: Beschäftigte abschrecken und die Gewerkschaft zermürben**

Das DHL-Management behauptet, Hay-Grade-Beschäftigte seien nicht berechtigt, einer Gewerkschaft ihrer Wahl beizutreten. DHL hat erklärt, man werde sich an das "Gesetz des Landes" halten. Allerdings weiß das Unternehmen, dass sich der Streit über den Status der Beschäftigten, wenn er den Weg durch das indische Gerichtssystem geht und das Unternehmen gegen jedes ungünstige Urteil Berufung einlegt, jahrzehntelang durch die Instanzen ziehen könnte. Sollte der Regional Labour Commissioner nicht in der Lage sein, den Hay-Grade-Disput beizulegen, wird er vor das Arbeitsgericht gebracht; sollte DHL vor dem Arbeitsgericht verlieren, kann das Unternehmen Berufung bei den regionalen High Courts einlegen; sollte es dort verlieren, kann es den Weg zum Supreme Court gehen. Selbst wenn es vor dem Supreme Court verlieren sollte, würde der Fall wahrscheinlich viele Jahre in Anspruch nehmen.

---

<sup>19</sup> Mehrere Akademiker haben über die zunehmende Feindlichkeit von Arbeitgebern gegenüber indischen Gewerkschaften in den letzten Jahren geschrieben. Arbeitgeber sind zunehmend militanter geworden und haben diese Art von Taktik eingesetzt, um ihre Kostensenkungsziele zu erreichen. Siehe beispielsweise Vidu Badigannavar, "India", John Kelly und Carola Frege, Hrsg., *Comparative Employment Relations in the Global Economy* (Routledge 2013).

<sup>20</sup> Leiter Arbeitnehmerbeziehungen, Schreiben an N. Vasudevan, Präsident, DHL Employees' Union, 6. Juni 2014 "Management"-Kuriere mit Hay-Grade-Einstufung haben kein direktes Äquivalent in Deutschland oder in irgendeinem anderen Betrieb von DHL in Westeuropa.

- **DHL genießt eindeutige Vorteile bei den indischen Gerichten**

Wissenschaftliche Studien haben belegt, dass indische Arbeitsgesetze "wenig oder gar keinen Schutz für Arbeitnehmer/innen und Gewerkschaften gegenüber Exzessen der Arbeitgeber bieten" und dass die indischen Gerichte in den letzten Jahren Urteile gefällt haben, die "das Kräfteverhältnis eindeutig zum Vorteil der Arbeitgeber gekippt haben".<sup>21</sup> Eine Methode, mit der gewerkschaftsfeindliche Arbeitgeber mehrmals vor Gericht Erfolg hatten, ist der Einsatz von Hinhaltenaktiken. DHL kann sich problemlos einen langwierigen Rechtsstreit über den Arbeiterstatus seiner Kuriere leisten, die DHL Employees' Unions allerdings nicht. Das Unternehmen hat schon zuvor seine Bereitschaft bewiesen, hinsichtlich Tarifkonflikten in Mumbai und dem Status der Hay-Grade-Kuriere in Chennai langwierige Rechtsstreitigkeiten auf sich zu nehmen. Außerdem weiß das Unternehmen, dass Kuriere, die derzeit für ihr Recht zum Gewerkschaftsbeitritt kämpfen – und seien sie noch so entschlossen, einschließlich der Teilnahme an einem Hungerstreik und einem Sit-In in der Nähe des Parlamentsgebäudes in Delhi – letztendlich wahrscheinlich das Unternehmen verlassen oder sogar in den Ruhestand treten werden, bevor die Gerichte eine endgültige Entscheidung treffen.

Indische Rechtsexperten stellen jedoch fest, dass die einschlägige Rechtsprechung sowie Urteile des Supreme Court eindeutig gegen die Position des Unternehmens sind. Nach indischem Recht werden indische Arbeiter nach den Hauptaufgaben ihrer Stelle eingestuft, nicht nach dem glorifizierten Titel, den DHL oder ein anderes Unternehmen ihnen gegeben hat. Der Industrial Disputes Act definiert Arbeiter als "jegliche Person... die in einer Branche beschäftigt ist, um manuelle, ungelernete, gelernte, technische, betriebliche, verwalterische oder aufsichtsführende Aufgaben gegen Bezahlung oder Belohnung auszuführen...". Nach dieser Regelung werden Piloten in Indien – die sehr viel besser bezahlt sind als Kuriere – als Arbeiter definiert, wie auch Postboten. DHL-Kuriere sind ebenfalls Arbeiter.<sup>22</sup>

Darüber hinaus hat der nationale Supreme Court bereits gegen Arbeitgeber entschieden, die vorsätzliche Strategien der falschen Einstufung einsetzen. Der Gerichtshof erklärte, "die grundlegende Voraussetzung dafür, dass eine Person als Arbeiter gilt,... ist, dass sie angestellt ist, um die Arbeit in dieser Branche auszuführen". Ebenso hat der Bombay High Court erklärt, maßgeblich sei die Art der von einem Beschäftigten ausgeführten Arbeit, nicht die Bezeichnung durch den Arbeitgeber. DHLs Behauptung, Hay-Grade-Kuriere seien "leitende Angestellte", widerspricht also nicht nur jeder Definition dieses Begriffs nach gesundem Menschenverstand, sondern auch der einschlägigen Rechtsprechung in Indien.

- **Management hat 20 Aufforderungen des Labour Commissioners ignoriert**

Zum Zeitpunkt der Abfassung dieses Berichts wurden nach Angaben des Präsidenten der DHL Employees' Union in Chennai diverse Aufforderungen des Regional Labour Commissioner in Chennai an das DHL-Management, zu erklären, warum Hay-Grade-Kuriere als Management-Mitarbeiter und nicht als Arbeiter betrachtet werden sollten, von DHL ignoriert. Der Labour Commissioner hat die Aufgabe, Dispute möglichst zu verhindern, indem er die beteiligten Parteien auffordert, an einem Prozess der Mediation und Schlichtung teilzunehmen. Mit seiner wiederholten Weigerung, vor dem regionalen Labour Commissioner zu erscheinen, zeigt das DHL-Management seine Verachtung für den Prozess. In Chennai gibt es gegenwärtig etwa 40 Hay-Grade-Kuriere, die Mitglieder

---

<sup>21</sup> Vidu Badigannavar, "India", John Kelly und Carola Frege, Hrsg., Comparative Employment Relations in the Global Economy (London: Routledge 2013)

<sup>22</sup> D. C. Jain, Commentaries on the Industrial Disputes Act, 1947, 3. Ausgabe, Mumbai: Labour Law Agency, 2007

der Gewerkschaft sind. Das DHL-Management hat auch rundweg abgelehnt, den Beschäftigungsstatus von Hay-Grade-Kurieren zu diskutieren – trotz wiederholter Aufforderungen seitens der DHL Employees' Union und der Gewerkschaft in Chennai. Im September erklärte es, man würde sich nur mit der DHL Employees' Union treffen, wenn diese akzeptiert, dass Hay-Grade-Kuriere nicht unter den Schutz irgendwelcher Abkommen zwischen dem Unternehmen und der Gewerkschaft fallen – ein Standpunkt, von dem sie weiß, dass die Gewerkschaft ihn niemals akzeptieren könnte. Beim Arbeitsgericht in Pune ist eine Klage im Zusammenhang mit einer örtlichen Untersuchung eines suspendierten Gewerkschaftsaktivisten anhängig. Die Beschwerde wurde notwendig, weil das DHL-Management dem Aktivisten anfänglich das Recht verweigert hatte, sich von einem Gewerkschaftsvertreter seiner Wahl verteidigen zu lassen. Obwohl ihm dieses Recht später zugestanden wurde, konstatierte das DHL-Management in einer Eingabe, die Person sei ein leitender Angestellter. Die Frage, ob der Aktivist ein Arbeiter ist oder ein leitender Angestellter, wie das DHL-Management behauptet, wird später verhandelt werden.

Kurz gesagt ist die Prozessstrategie von DHL anscheinend kaum mehr als ein zynischer Trick, um sicherzustellen, dass seine Hay-Grade-Kuriere – die jetzt die Mehrheit der indischen Belegschaft ausmachen – niemals in der Lage sein werden, den DHL Employees' Unions beizutreten und an Kollektivverhandlungen teilzunehmen.

## 5. Das Management hat "katastrophale" Beziehung zur DHL Employees' Union

DHL hat behauptet, man habe eine "sehr freundliche" Beziehung mit der lange etablierten DHL Employees' Union, die Kuriere in Mumbai seit den späten 1990ern vertritt. In einem unlängst verfassten Schreiben an die Gewerkschaft erklärt das DHL-Management, es habe strittige Fragen zwischen den Parteien immer "diskutiert und gelöst", was beweise, dass es sich dem Recht der Beschäftigten auf Gründung einer Gewerkschaft und Teilnahme an Kollektivverhandlungen nicht widersetze. Nach Aussage des Unternehmens bestärkt die Tatsache, dass es sich mit der Gewerkschaft getroffen habe, um ihre Liste an Forderungen zu diskutieren (obwohl es dies im letzten Jahr zwei Mal abgelehnt hat), und "betriebliche Angelegenheiten" für Beschäftigte auf R-Stufe besprochen habe, "unseren Standpunkt, dass das Recht der Beschäftigten unseres Unternehmens, eine Gewerkschaft zu gründen, von uns niemals angefochten wurde. Es ist darauf hinzuweisen, dass das Unternehmen in den letzten Jahren eine **sehr freundliche Beziehung** zu Ihrer Gewerkschaft unterhalten hat...".<sup>23</sup>

Gewerkschaftsmitglieder sagen jedoch, dass dies grundlegend irreführend ist. Gewerkschaftsvertreter/innen und Ausschussmitglieder beschreiben ihre derzeitige Beziehung mit dem Management vielmehr als "absolut katastrophal" und sagen, DHL habe "keinen Respekt" und "totale Verachtung" für grundlegende Arbeitsrechte beim Unternehmen.

Die DHL Employees' Union hat hauptsächlich vier Beschwerden gegen das Unternehmen. Erstens weigert sich das Unternehmen, das Recht der Hay-Grade-Kurieren auf Gewerkschaftsbeitritt anzuerkennen, und lehnt sogar ab, dieses Thema mit der Gewerkschaft zu diskutieren. Zweitens hat das Unternehmen sich geweigert, die Liste von Forderungen der Gewerkschaft vom April 2013 und Juni 2014 zu diskutieren. Drittens hat das Unternehmen sich geweigert, den Hay-Grade-Kurieren in Delhi letztes Jahr die jährliche Lohnerhöhung und den Leistungsbonus auszuzahlen. Viertens diskriminiert das Unternehmen gewerkschaftsnahe Kuriere in Bezug auf Arbeitszeiten, Urlaub, Aufgabenzuweisung und mehrere andere wichtige Aspekte der Arbeit.

<sup>23</sup> Leiter Arbeitnehmerbeziehungen, DHL Express (India) Pvt. Ltd., an N. Vasudevan, Präsident, DHL Employees' Union, 23. September 2014

- **Kein Vertrag seit 2002**

DHL hat seit November 2002 keinen Kollektivvertrag mit der Gewerkschaft ausgehandelt – ein klares Zeichen für die schlechte Beziehung zwischen den Parteien. Nach langjährigen Streitigkeiten sprach das Arbeitsgericht Mumbai den DHL-Beschäftigten auf Arbeiterstufe 2010 eine Lohnerhöhung zu. Das DHL-Management legte praktisch sofort Berufung gegen dieses Urteil beim Bombay High Court ein. DHL hat zudem einen Disput über "gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit" für Kuriere in Delhi, Kalkutta und Jaipur vor den Deputy Labour Commissioner in Delhi gebracht. Eine Lösung dieser Fälle in vorhersehbarer Zukunft ist unwahrscheinlich, und die überlegenen finanziellen und juristischen Ressourcen von DHL geben dem Unternehmen einen überwältigenden Vorteil in einem langwierigen Rechtsstreit. Die Gewerkschaft spricht von dem "Sumpf von Prozessen", der die aktuelle Beziehung zum Unternehmen kennzeichnet. Genau wie bei seiner Strategie der fälschlichen Einstufung setzt DHL also juristische Manöver ein, um die DHL Employees' Union am Verhandlungstisch zu behindern.

- **Beziehung hat sich seit Beginn neuer Organisationsaktivitäten verschlechtert**

DHL und die Gewerkschaft hatten in den Jahren 2004 bis 2010 ein extrem feindseliges Verhältnis. In den Jahren 2009/2010 verbesserte sich die Beziehung ein wenig, doch Gewerkschaftsvertreter/innen berichten, dass sich die Beziehungen zum Management erheblich verschlechtert haben, seit die Gewerkschaft um 2012 begann, Hay-Grade-Kuriere in Delhi und Kalkutta zu organisieren. Das DHL-Management schien zufrieden, solange der Anteil der als Arbeiter eingestuftem Kuriere – und damit der Einfluss der Gewerkschaft – stetig zurückging. Doch als die Gewerkschaft begann, Hay-Grade-Kuriere zu vertreten, schlug die Beziehung sofort um. Die Gewerkschaft besteht darauf, dass sie keine Organisation nur für Beschäftigte auf R-Stufe ist – die einzigen, die laut Management zum Eintritt in die Gewerkschaft berechtigt sind –, sondern eine Gewerkschaft für alle Arbeitnehmer/innen bei DHL. Sie hat beklagt, dass es "keinen Dialog zwischen dem Management und den Beschäftigten auf lokaler Ebene gibt, und auch kein Treffen auf zentraler Ebene", um das Problem der Vereinigungsfreiheit zu lösen.<sup>24</sup>

Trotz wiederholter Bemühungen der Gewerkschaft, das Management zu Gesprächen über die Vereinigungsfreiheit zu bewegen, hat DHL lediglich geantwortet, dass Hay-Grade-Kuriere in Delhi, Kalkutta, Pune, Jaipur und anderswo keine Arbeiter seien und deshalb nicht das Recht hätten, der DHL Employees' Union beizutreten. Das Unternehmen hat niemals genau erklärt, warum diese keine Arbeiter sind – es hieß nur, sie hätten "bedeutende" Führungs-, Aufsichts- oder Verwaltungsaufgaben. So hat das Unternehmen an die DHL Employees' Union geschrieben, dass es "sie nicht als Vertretung [von Hay-Grade-Kurieren in Mumbai, Delhi und anderswo] anerkennt".<sup>25</sup>

Statt diese Probleme durch Verhandlungen mit der Gewerkschaft zu lösen, hat das Unternehmen nach Aussage der DHL Employees' Union "auf Eigenmächtigkeit und Einschüchterungstaktiken zurückgegriffen".<sup>26</sup> Darüber hinaus hat DHL laut Gewerkschaftsvertreter/innen sogar in den regulären Besprechungen zwischen Gewerkschaft und Management versucht vorzuschreiben, welche Ausschussmitglieder der Gewerkschaft teilnehmen dürfen und welche nicht (das Unternehmen hat Vizepräsidenten der Gewerkschaft in Delhi und Kalkutta ausgeschlossen, weil sie Hay-Grade-Kuriere sind) und die Tagesordnung der Treffen zu bestimmen. DHL weigert sich zudem seit mehreren Jahren, Ausschussmitgliedern der Gewerkschaft bezahlten Urlaub für die Teilnahme an Arbeitgeber-/

---

<sup>24</sup> N. Vasudevan, Präsident, DHL Employees' Union, Schreiben an DHL Express (India) Pvt. Ltd., 20. Juli 2014

<sup>25</sup> Business-Personalmanager, Schreiben an N. Vasudevan, Präsident, DHL Employees' Union, 1. Juli 2013

<sup>26</sup> N. Vasudevan, Präsident, DHL Employees' Union, 24an den Leiter Mitarbeiterbeziehungen, 23. September 2014

Arbeitnehmerbesprechungen zu gewähren.<sup>27</sup> Und nach Aussagen der Gewerkschaft hat das DHL-Management häufig ihre Bitten um informelle Gespräche am Arbeitsplatz zu Routinefragen abgelehnt.

Der Gewerkschaftsausschuss beschreibt den Inhalt seiner Besprechungen mit dem DHL-Management im Verlauf des letzten Jahres als "bedeutungslos", "unkonstruktiv" und sogar "trivial". Auf diesen Treffen wurden nur lokale Fragen zu betrieblichen Anliegen und Kollektivverträgen behandelt. Im Mai 2014 beschwerte sich die Gewerkschaft, dass einige Treffen zwischen September 2013 und Mai 2014 "nicht einmal Besprechungen zwischen Gewerkschaft und Management waren; wir versuchten einige der betrieblichen Probleme zu lösen und konnten keine signifikanten Themen zur Diskussion bringen".<sup>28</sup>

### • Arbeitgeber-/Arbeitnehmerkonflikt in Chennai

Sogar in Chennai, wo das Verhältnis von DHL zur Gewerkschaft etwas besser ist, haben sich die Beziehungen laut Gewerkschaftsvertreter/innen und Ausschussmitgliedern im letzten Jahr verschlechtert. Sie beschreiben intensive Einschüchterung durch das Management, darunter Druck auf die Kurier, aus der Gewerkschaft auszutreten oder Hay-Grade-Positionen anzunehmen. Auch in Chennai hat das DHL-Management "Arbeiter"-Kuriere auf S-Stufe durch Hay-Grade-Kuriere ersetzt und sich geweigert, deren Recht auf Eintritt in die Gewerkschaft anzuerkennen. Die Chennai DHL Employees' Union hat an den Labour Commissioner in Chennai geschrieben und sich beschwert, dass "DHL eisern auf seinen Standpunkt beharrt und sich weigert, über eine Liste von Forderungen bezüglich Hay-Grade-Beschäftigten zu verhandeln".<sup>29</sup> Die Gewerkschaft in Chennai beklagte sich beim Arbeitsbeauftragten (Labour Officer) auch über das "Schikanierungsverhalten" des DHL-Managements.<sup>30</sup> Jüngste Treffen zwischen der Gewerkschaft und dem DHL-Management, sagen Ausschussmitglieder der Gewerkschaft, seien Besprechungen über routinemäßige Kollektivverhandlungsfragen gewesen. Auf keinen dieser Treffen habe man DHLs Weigerung diskutiert, die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen der Hay-Grade-Kuriere oder die Schikanierung von Gewerkschaftsmitgliedern diskutiert, weil das Management sich weigere, über diese Themen zu sprechen.

## 6. DHLs "Bewertung der Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeziehungen"

"Die Initiative 'Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeziehungen' soll ... eine Rahmenstruktur für die Zusammenarbeit der beteiligten Parteien entwickeln."

DP-DHL, Bericht zur Unternehmensverantwortung 2013<sup>31</sup>

In Reaktion auf eine OECD-Untersuchung von Vorwürfen gewerkschaftsfeindlicher Schikanierung in Indien und ein entsprechendes Vermittlungsverfahren erklärte sich DP-DHL im Januar 2014 bereit, eine vierteljährliche "Bewertung der Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeziehungen" vorzunehmen, die auch Treffen mit Beschäftigten bei DHL-Service-Centern im ganzen Land beinhalten. Keiner der in den vier Städten befragten Kurier hatte an einem solchen Treffen teilgenommen. Darüber hinaus wusste keiner von irgendwelchen Kolleg/innen, die teilgenommen hatten, und nur ein Kurier in Delhi gab an, möglicherweise von diesen Treffen gehört zu haben.

<sup>27</sup> Das Unternehmen hat einige Zugeständnisse in Bezug auf bezahlten Urlaub gemacht, bleibt aber weiterhin dagegen.

<sup>28</sup> N. Vasudevan, Präsident, DHL Employees' Union, Schreiben an den Leiter Mitarbeiterbeziehungen, 6. Mai 2014

<sup>29</sup> S. Praveen Kumar, Generalsekretär, DHL World Wide Express (I) Pvt. Ltd. Employees' Union, Schreiben an den Arbeitsbeauftragten, Chennai, 22. Juli 2013

<sup>30</sup> S. Praveen Kumar, Generalsekretär, DHL World Wide Express (I) Pvt. Ltd. Employees' Union, Schreiben an den Arbeitsbeauftragten, Chennai, 26. Juli 2013

<sup>31</sup> DP-DHL, Bericht zur Unternehmensverantwortung erhältlich unter [https://www.dpdhl.com/de/investoren/finanzberichte/bericht\\_zur\\_unternehmensverantwortung.html](https://www.dpdhl.com/de/investoren/finanzberichte/bericht_zur_unternehmensverantwortung.html)

Die Treffen – unter Mitwirkung von Beschäftigten, die DP-DHL auswählt – wurden angeblich nur auf Englisch abgehalten, was für die meisten DHL-Kuriere nicht ihre Muttersprache ist. Laut der Volkszählung von 2001 sprechen 226.000 Inder Englisch als Muttersprache; damit steht Englisch nur an 42. Stelle in der Rangliste der wichtigsten Muttersprachen. 86 Millionen Inder sprechen Englisch als zweite Sprache, 39 Millionen nennen es als ihre dritte Sprache. Im Gegensatz dazu ist Hindi die Muttersprache von 422 Millionen Indern.<sup>32</sup> Die Forschungsarbeit für diesen Bericht umfasst Interviews mit Dutzenden von DHL-Beschäftigten an mehreren Standorten in vier Städten. Alle Interviews wurden unter Mitwirkung von Dolmetscher/innen geführt, die fließend Englisch und die jeweiligen Muttersprachen der Beschäftigten sprachen, da die meisten Kuriere nicht in der Lage gewesen wären, das ganze Interview auf Englisch zu führen. Englisch mag zwar die offizielle Sprache des Unternehmens sein, aber die Vorstellung, dass diese gleichen Kuriere einer Mitarbeiter-Besprechung mit DHL-Managern und anderen Führungskräften folgen könnten – selbst wenn sie sich darauf einlassen wollten –, ist schlichtweg nicht plausibel.

Es sieht also so aus, als hätte nicht ein einziger Beschäftigter, der dem Unternehmen gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung vorwirft, an der offiziellen Untersuchung dieser Schikanie durch das Unternehmen teilgenommen – und das ist ein schockierendes Versäumnis.

Um es noch einmal klarzustellen: Man kann keine glaubwürdige Untersuchung von angeblichen Verstößen gegen die Vereinigungsfreiheit durchführen, wenn man nicht mit den Beschäftigten spricht, die gewerkschaftsfeindliche Schikanie erlebt haben. Die sogenannte Initiative "Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeziehungen" von DP-DHL scheint vollkommen in ihrer Aufgabe versagt zu haben, "eine Rahmenstruktur für die Zusammenarbeit **aller beteiligten Parteien** [zu] entwickeln".

In der Tat scheint es möglich, dass kein einziges Gewerkschaftsmitglied an den Treffen teilgenommen hat, die in Reaktion auf Vorwürfe von Beschäftigten hinsichtlich gewerkschaftsfeindlicher Einschüchterung organisiert wurden. DP-DHL allein entschied, welche Manager, Personalfachkräfte und Mitarbeiter/innen an den Treffen teilnehmen würden. Da diese wichtige Gruppe nicht vertreten ist, kann man den Prozess von DP-DHL wohl kaum als eine "Bewertung der Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeziehungen" bezeichnen, denn dies würde die Mitwirkung aller relevanten Interessensgruppen voraussetzen. Die Mitarbeitertreffen von DP-DHL – und seine Bewertung der Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeziehungen im Allgemeinen – haben keine direkte Relevanz, was die Verstöße gegen die Regelungen zur Vereinigungsfreiheit in den OECD-Leitsätzen angeht.

Allerdings könnten die Treffen dennoch Erkenntnisse dazu liefern, wie sich die internen Personalpraktiken bei DP-DHL verbessern lassen. Das Unternehmen sagt, es möchte die Stimmen aller DHL-Mitarbeiter/innen hören, nicht nur der Gewerkschaftsmitglieder. Doch durch das Fehlen von Beschäftigten, die die angebliche Schikanie erlebt haben, besteht nicht die geringste Chance, dass die Treffen die Ursachen der gewerkschaftsfeindlichen Diskriminierung aufdecken und dem Unternehmen Anleitungen zur Lösung dieses grundlegenden Problems geben könnten.

## • **Arbeiter skeptisch im Hinblick auf andere Mitsprache-Initiativen**

Kuriere zeigten sich ähnlich skeptisch über andere "Mitsprache"-Initiativen, wie z. B. die Mitarbeiter-Hotline, das Beschwerde-Feedback-Verfahren, die jährliche Personalbefragung und das Aushängen des DP-DHL-Verhaltenskodex an Schwarzen Brettern für Personal. Kuriere gaben an, sie hätten die Mitarbeiter-Hotline nicht verwendet. Die meisten wussten nach eigenen Angaben nichts von dieser Initiative, die ihnen ermöglichen soll, Verstöße gegen den Verhaltenskodex von DHL zu melden.

---

32 Es werden viele weitere Sprachen gesprochen, auch von vielen der Kuriere. 91,1 Millionen sprechen Bengali, 85 Millionen sprechen Telugu, 84,2 Millionen sprechen Marathi, 66,7 Millionen sprechen Tamil und 59 Millionen sprechen Urdu.

Andere berichteten, sie hätten Mitteilungen mit der Hotline-Nummer gesehen, jedoch nicht davon Gebrauch gemacht, obwohl sie zahlreiche gewerkschaftsfeindliche Bemerkungen des Managements gehört oder andere Verstöße gegen den Kodex erlebt hatten. Sie wussten von keinen Kolleg/innen, die diese Nummer je benutzt hatten. Kuriere sprachen von ihrer Furcht, das Management könnte die Informationen nutzen, um sie zu drangsalieren, und glaubten nicht, dass das Management gegen gewerkschaftsfeindliche Aktivitäten vorgehen würde, die Beschäftigte über die Hotline melden.

Kuriere waren ebenso skeptisch über das Aushängen des Verhaltenskodex von DHL. Wie sie berichteten, wurde der Kodex nur auf Englisch ausgehängt und weist nicht auf Vereinigungsfreiheit hin.

Viele gaben an, sie hätten keinen Verhaltenskodex an Schwarzen Brettern für Personal gesehen. Andere hatten den Kodex gesehen, betonten jedoch, dies sei lediglich ein Aushang unter vielen am Schwarzen Brett. Niemand konnte sich erinnern, einen speziellen Hinweis auf Vereinigungsfreiheit gesehen zu haben. Das Verhaltenskodex-Poster von DHL umfasst nur zwei Sätze zu Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen unter dem Titel "Gegenseitiger Respekt und Offenheit", eines der acht Themen auf dem Poster. Selbst diese beiden Sätze enthalten recht widersprüchliche Botschaften: Jeder Beschäftigte habe "die freie Entscheidung... einer Gewerkschaft/Beschäftigtenvertretung seiner Wahl beizutreten oder **dies nicht zu tun**" (eine Formulierung, die gegen IAO-Übereinkommen, OECD-Leitsätze und andere führende globale Standards zur Vereinigungsfreiheit verstößt). Weiter heißt es, DHL erkenne das Recht an, "im Rahmen der geltenden Gesetze" Kollektivverhandlungen zu führen – eine schwache Bejahung eines grundlegenden Arbeitsrechts. Also haben viele Kuriere die Verhaltenskodex-Aushänge nicht gesehen, und wer sie gesehen hat, sagt, dass sich dadurch die eigenen Ansichten über die gewerkschaftsfeindlichen Aktivitäten des DHL-Managements in Indien nicht geändert haben.

Die Personalbefragung, die laut DHL einen "offenen und aufrichtigen Dialog"<sup>33</sup> fördern soll, gibt es seit 2009. Leitende Angestellte füllen das Formular online aus, während Kuriere eine Papierkopie erhalten. Beschäftigte in Delhi berichteten von gewissen Unregelmäßigkeiten bei dem Verfahren; einige Beschäftigte auf Management-Stufe gaben an, Vorgesetzte hätten ihnen gesagt, wie sie die Erhebung ausfüllen sollen, und einige Kuriere, die Papierformulare ausgefüllt haben, vertrauen nach eigenen Aussagen nicht auf die Wahrung der Anonymität. Sie waren höchst skeptisch über die Ergebnisse der Umfrage – wonach fast drei Viertel der Beschäftigten bei DHL Indien mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden sind – und glaubten nicht, dass dieses Resultat die wahren Ansichten der Beschäftigten wiedergibt. Keiner der Kuriere dachte, dass diese Befragung nennenswert zur Mitsprache von Beschäftigten am Arbeitsplatz beiträgt.

## **7. Verstöße gegen globale Arbeitsnormen und Menschenrechte bei DHL Indien**

DHL ist ein mächtiges, internationales Unternehmen. Als globaler Konzern muss DHL überall in der Welt, wo er tätig ist, führende globale Arbeitsnormen einhalten. DHL unterstützt eine Kombination aus den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), den OECD-Leitsätzen für Arbeitsbeziehungen, den Standards für Vereinigungsfreiheit in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte sowie den Arbeitsnormen des Global Compact der Vereinten Nationen. Laut dem Vorstandsvorsitzenden Frank Appel orientiert sich der Bericht zur Unternehmensverantwortung 2013

---

<sup>33</sup> DP-DHL, Bericht zur Unternehmensverantwortung erhältlich unter [https://www.dpdhl.com/de/investoren/finanzberichte/bericht\\_zur\\_unternehmensverantwortung.html](https://www.dpdhl.com/de/investoren/finanzberichte/bericht_zur_unternehmensverantwortung.html)

von DP-DHL "an internationalen Standards – dem UN Global Compact, dessen zehn Prinzipien wir als Mitglied konsequent umsetzen, den Grundsätzen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte sowie dem Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO)".<sup>34</sup>

DHL hat eine klare Verantwortung, sowohl seinen eigenen Verhaltenskodex als auch diese internationalen Standards in allen Ländern seiner Geschäftstätigkeit einzuhalten. Wie durch die Interviews mit den Kurieren aus Delhi, Kalkutta, Chennai und Mumbai, umfangreiche Korrespondenz zwischen dem DHL-Management und den Beschäftigten bzw. der DHL Employees' Unions sowie den Tonaufzeichnungen von Drohungen des Managements in Delhi belegt ist, hat das Unternehmen diese globalen Standards in Indien nicht eingehalten. DHL ist offenbar nicht in der Lage, das Verhalten seines indischen Managements angemessen zu kontrollieren. DHLs öffentliche Verpflichtung zu führenden internationalen Standards wird also unerfüllt bleiben, solange keine einheitliche, langfristige Strategie vorliegt, die eine erfolgreiche Umsetzung dieser Standards bei Service-Centern in Indien gewährleistet – darunter das grundlegende Recht seiner Hay-Grade-Kuriere zum Eintritt in eine Gewerkschaft ihrer Wahl. Das gewerkschaftsfeindliche Verhalten des DHL-Managements in Indien verstößt gegen mehrere führende globale Arbeitsnormen und Menschenrechte:

- **OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen**

Durch seine aggressive Kampagne zur Verdrängung der DHL Employees' Unions aus seinen Service-Centern hat das DHL-Management in das Recht auf Vereinigungsfreiheit seiner Beschäftigten in Indien eingegriffen, was im Widerspruch zu den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen steht. Die Leitsätze wurden etabliert, um das ethische Verhalten globaler Unternehmen an all ihren Standorten zu fördern. Sie decken auch Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen ab. Die OECD-Leitsätze, die 1976 erstmals formuliert und seitdem mehrmals überarbeitet wurden, beinhalten IAO-Kernarbeitsnormen zur Vereinigungsfreiheit und zum Recht auf Kollektivverhandlungen und rufen multinationale Unternehmen dazu auf, "das Recht der... Arbeitskräfte [zu] respektieren, ... sich [durch Gewerkschaften] vertreten zu lassen". Die bedeutendste Weiterentwicklung der Leitsätze im Laufe der letzten Jahre betrifft die Arbeitsnormen, und heute gelten hohe Standards für das Verhalten multinationaler Unternehmen bei ihren Auslandsaktivitäten.

Die OECD-Leitsätze definieren Prinzipien und Standards für das Geschäftsgebaren, basierend auf IAO-Kernarbeitsnormen, und klare Verfahrensweisen zur Förderung der Streitbeilegung. Gemäß den Leitsätzen dient die Nationale Kontaktstelle (NKS) als Forum für die vertrauliche Vermittlung und Schlichtung. Sie bietet DP-DHL, Vertreter/innen der DHL Employees' Unions sowie den globalen Gewerkschaftsverbänden ITF und UNI Global Union eine Möglichkeit, angebliche Verstöße gegen Arbeitnehmer/innenrechte auf neutralem Boden und unter Aufsicht professioneller Mediatoren zu diskutieren.

- **Global Compact der Vereinten Nationen**

Der im Jahr 2000 verabschiedete Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC) ist eine internationale Initiative, die Unternehmen dazu bewegen soll, sich zu sozialverantwortlichen Prinzipien zu verpflichten und über deren Umsetzung Bericht zu erstatten.<sup>35</sup> Unternehmen verpflichten sich, die zehn Prinzipien des UNGC in ihrem unternehmerischen Handeln zu verankern und den Global Compact in ihren Mission Statements, Jahresberichten und anderen Publikationen zu unterstützen.

<sup>34</sup> DP-DHL, Bericht zur Unternehmensverantwortung erhältlich unter [https://www.dpdhl.com/de/investoren/finanzberichte/bericht\\_zur\\_unternehmensverantwortung.html](https://www.dpdhl.com/de/investoren/finanzberichte/bericht_zur_unternehmensverantwortung.html)

<sup>35</sup> Die Arbeitsprinzipien im Global Compact der Vereinten Nationen sind: Vereinigungsfreiheit und Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen, Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit, Abschaffung der Kinderarbeit und Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung.

Sie versprechen außerdem, auf ihrer Webseite mindestens einmal im Jahr Beispiele für ihre Fortschritte oder Lernerfahrungen bei der Umsetzung der Prinzipien zu veröffentlichen. Der UNGC verfolgt zwar gute Absichten, doch seine Mängel sind ausgiebig dokumentiert: Es handelt sich um ein freiwilliges System; die Unternehmen überwachen sich selbst, geben Auskunft über sich selbst und korrigieren sich selbst. Darüber hinaus ist Prinzip 3 des UNGC – über Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen – eindeutig das am wenigsten beachtete und am häufigsten verletzte Prinzip von allen. Prinzip 3 lautet: "Arbeitgeber sollten nicht in die Vereinigungsentscheidung [d. h. die Organisation oder den Eintritt in eine Gewerkschaft] eines Beschäftigten eingreifen oder den Beschäftigten oder seine/n Vertreter/in diskriminieren".<sup>36</sup>

Laut dem UNGC müssen Unternehmen sicherstellen, dass Beschäftigte "in der Lage sind, eine Gewerkschaft ihrer Wahl zu gründen und dieser beizutreten, **und zwar ohne Angst vor Einschüchterung oder Schikanie**" und "**gewerkschaftsneutrale Richtlinien und Verfahren** einführen, die sicherstellen, dass Personen nicht aufgrund ihrer Ansichten über Gewerkschaften oder ihrer Gewerkschaftsaktivitäten diskriminiert werden". Es scheint keinen Zweifel daran zu bestehen, dass das Handeln des DHL-Managements in Indien gegen Prinzip 3 verstößt. Die Bemühungen von DHL, die Gewerkschaft aus ihren Service-Centern zu verdrängen, steht im Gegensatz zu den Arbeitsprinzipien des UNGC sowie auch gegen die Grundsätze mehrerer anderer führender internationaler Standards für die Vereinigungsfreiheit von Beschäftigten, darunter die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, UN-Menschenrechtskonventionen und die Charta der Grundrechte der Europäischen Union.

- **IAO-Übereinkommen 87 und 98 (über die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen)**

IAO-Übereinkommen und die einschlägige Rechtsprechung des IAO-Ausschusses für Vereinigungsfreiheit (CFA) bieten klare Anleitungen darüber, was Unternehmen tun und unterlassen müssen, um das Recht von Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen zu wahren.

Laut dem CFA sind die folgenden Handlungen des Managements eine unzulässige Einmischung in die Vereinigungsfreiheit gemäß IAO-Übereinkommen:

- Schaffung einer Atmosphäre der Angst und Einschüchterung am Arbeitsplatz, die sich nachteilig auf Gewerkschaftsaktivitäten auswirkt.
- Ausübung von Druck oder Androhung von Vergeltungsmaßnahmen gegen Beschäftigte aufgrund der Gewerkschaftsmitgliedschaft.
- Versuche zur Überzeugung von Beschäftigten, der Gewerkschaft erteilte Ermächtigungen zurückzuziehen, um so die Entscheidungen von Beschäftigten übermäßig zu beeinflussen und die Gewerkschaft zu unterminieren.
- Schikanie und Einschüchterung von Beschäftigten aufgrund ihrer Gewerkschaftsmitgliedschaft.
- Herabstufung oder Nichtbeförderung eines Beschäftigten aufgrund der Gewerkschaftsmitgliedschaft.

---

<sup>36</sup> Global Compact der Vereinten Nationen: <https://www.unglobalcompact.org/Languages/german/index.html>

- Verbreitung negativer Propaganda über die Gewerkschaft, ihre Vertreter/innen und Ausschussmitglieder oder den globalen Gewerkschaftsverband.
- Umstufung von Arbeiter-Kurieren zu leitenden Angestellten, sodass sie keinen Anspruch auf Gewerkschaftsmitgliedschaft und Kollektivverhandlungen haben.
- Weigerung, Vizepräsident/innen der Gewerkschaft an Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbesprechungen teilnehmen zu lassen und Ausschussmitgliedern bezahlten Urlaub für die Teilnahme an Besprechungen zu gewähren.
- Unterbindung gewerkschaftsfreundlicher Meinungen am Arbeitsplatz.

Wie im Bericht erwähnt, werfen Kurier\*innen dem DHL-Management in Indien all diese unzulässigen Handlungen vor.

- **Andere ausländische multinationale Konzerne haben ähnliche gewerkschaftsfeindliche Taktiken übernommen**

DHL ist nicht der einzige multinationale Konzern (MNK), der aggressive gewerkschaftsfeindliche Taktiken verfolgt. MNK in Indien haben Zwangsversetzungen, Suspendierungen, Kündigungen und Diskriminierung eingesetzt, um Gewerkschaftskampagnen zu vereiteln.

Im letzten Jahrzehnt hat der deutsche MNK Bosch angeblich mit Hilfe ähnlicher Taktiken drei Versuche seiner indischen Beschäftigten vereitelt, in Pune eine Gewerkschaft zu gründen. Nach Ansicht eines indischen Akademikers hat das Unternehmen das indische Arbeitsrecht "nur minimal oder gar nicht eingehalten".<sup>37</sup> Obwohl also MNK wie Bosch und DHL ihre Wurzeln in einem reifen, trilateralen System des sozialen Dialogs in Deutschland haben, wenden sie in Indien angeblich aggressive gewerkschaftsfeindliche Taktiken an.

Genau wie Bosch steht DHL in Deutschland im Dialog mit den Gewerkschaften und respektiert die Rechte seiner Beschäftigten. In der Heimat hält das Unternehmen globale Standards ein. In Indien dagegen hat DHL eine konfrontative Beschäftigungspolitik betrieben, die grundlegenden Rechte seiner Beschäftigten unterminiert und gegen globale Arbeitsnormen und Menschenrechte verstößt. Nach Angaben von Kurier\*innen und laut den aufgezeichneten Drohungen von Managern hat DHL eindeutig diese Taktiken gegen seine indischen Beschäftigten eingesetzt.

---

<sup>37</sup> Vidu Badigannavar, "India", John Kelly und Carola Frege, Hrsg., Comparative Employment Relations in the Global Economy (London: Routledge 2013)

## 8. Fazit: Einschüchterung, falsche Einstufung und Beschränkungen bei DHL Indien

Die Aussagen von DHL-Kurieren und die konkreten Beweise vor Ort in Indien widerlegen anscheinend praktisch alles, was DP-DHL zum Stand der Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeziehungen gesagt hat. Das DHL-Management hat geschrieben, dass es "niemals" in das Recht indischer Beschäftigter zur Gründung von Gewerkschaften und Teilnahme an Kollektivverhandlungen eingegriffen habe. Allerdings konnten Kurieri im Dezember 2013 zwei hochrangige DHL-Manager aufzeichnen, als sie wiederholt androhten, Beschäftigte zur Strafe für Gewerkschaftsaktivitäten zu versetzen, zu suspendieren oder zu entlassen. Die Manager brüsteten sich auch damit, 2004 in Kalkutta ähnliche Methoden angewendet zu haben, um die Gewerkschaft zu zerstören. Außerdem berichten Kurieri, dass gewerkschaftsfeindliche Drohungen weit verbreitet sind und dass die Einschüchterung fortgesetzt und intensiviert wurde. Manager weisen Beschäftigte mittlerweile an, Mobiltelefone auszuhandigen, um sie an der Aufzeichnung von Drohungen zu hindern. Beschäftigte berichten ferner, dass Manager sie wiederholt unter Druck gesetzt oder ihnen Bestechungsgelder angeboten hätten, um sie zum Austritt aus der Gewerkschaft zu bewegen. Schreiben von Beschäftigten in Delhi lassen darauf schließen, dass das DHL-Management aktiv daran beteiligt war, den Austritt von Beschäftigten aus der Gewerkschaft zu erwirken. Kurieri sagen auch, dass man sie in Bezug auf Arbeitszeiten, Urlaub und zahlreiche andere Aspekte der Arbeit systematisch diskriminiert hat, weil sie Mitglieder der Gewerkschaft sind.

Laut den Kurieren hat das Management wiederholt versucht, das Ansehen von sowohl der indischen DHL-Gewerkschaft als auch der ITF zu schädigen. Es hat behauptet, Beschäftigte seien zum Eintritt in die Gewerkschaft gezwungen worden. Beschäftigte selbst haben an DHL geschrieben und bestritten, dass sie je unter Druck seitens der Gewerkschaft standen; der einzige Druck, dem sie ausgesetzt seien, komme von gewerkschaftsfeindlichen Managern. Sie geben an, dass das Management wiederholt gewerkschaftsfeindliche Propaganda verbreitet habe.

DHL beharrt auf dem Standpunkt, dass Hay-Grade-Kurieri – deren Zahlen bei Service-Centern in Indien stark angestiegen sind – kein Recht darauf haben, den DHL Employees' Unions in Mumbai oder Chennai beizutreten. Allerdings widerlegen die Beweise über "Management"-Kurieri mit Hay-Grade-Einstufung praktisch alles, was DHL über ihren Status gesagt hat. Das DHL-Management sagt, dass die von Arbeiter zu Hay Grade umgestuften Kurieri sich "freiwillig" beworben und ein Bewerbungsverfahren für die Positionen durchlaufen hätten. Die Kurieri selbst dagegen erklären dies für absolut unwahr.

DHL sagt, die Aufgaben der Hay-Grade-Kurieri würden sich grundlegend von den Aufgaben der Arbeiter-Kurieri unterscheiden und sie "nehmen vorwiegend Führungs- und Verwaltungsaufgaben wahr". Die Kurieri sagen, dass sie identische Aufgaben ausführen wie zuvor als Arbeiter-Kurieri und wie gegenwärtig die Arbeiter-Kurieri in Mumbai und Chennai. Vergangenes Jahr machte DHL 332 Adecco-Leiharbeitskräfte zu leitenden Angestellten mit Hay-Grade-Status, ohne ihnen die Wahl zu geben, mit Arbeiterstatus in das Unternehmen einzutreten. Den Adecco-Kräften, die den Arbeiterstatus beantragten, wurden keine festen Stellen bei DHL angeboten. Anscheinend ist die Hay-Grade-Einstufung lediglich eine missbräuchliche Taktik von DHL, um gewerkschaftsnahe Kurieri daran zu hindern, der Gewerkschaft ihrer Wahl beizutreten.

DHL hat Versuche unternommen, den Konflikt um den Arbeiterstatus von Hay-Grade-Beschäftigten in langwierige Prozesse zu verwickeln, weil das Unternehmen weiß, dass seine überlegenen finanziellen und juristischen Ressourcen ihm einen überwältigenden Vorteil gegenüber den Gewerkschaften und Beschäftigten geben.

Schließlich hat das Unternehmen seine Beziehung mit der DHL Employees' Union grundsätzlich falsch dargestellt, um vorzutäuschen, dass es das Recht der Beschäftigten zur Gründung von Gewerkschaften und Teilnahme an Kollektivverhandlungen respektiert. DHL hat behauptet, man habe eine "sehr freundliche" Beziehung mit der Gewerkschaft. Die Gewerkschaft erklärt dies für vollkommen unwahr und beschreibt ihre derzeitige Beziehung mit dem Management vielmehr als "absolut katastrophal". Außerdem sagt die Gewerkschaft, dass das DHL-Management – das seit November 2002 keinen Kollektivvertrag mit der Gewerkschaft ausgehandelt hat – sowohl die Anzahl der Treffen als auch ihre Wichtigkeit übertrieben dargestellt hat. Sie berichtet, dass bei all diesen Treffen routinemäßige oder gar "triviale" Themen besprochen worden seien und dass DHL sich kategorisch geweigert hat, die grundlegende Frage der Vereinigungsfreiheit von Hay-Grade-Beschäftigten zu diskutieren. Darüber hinaus hat das Unternehmen versucht vorzuschreiben, wer an den Treffen teilnehmen darf und welche Tagesordnung behandelt wird, und weigert sich zudem seit mehreren Jahren, Ausschussmitgliedern der Gewerkschaft bezahlten Urlaub dafür zu gewähren. Schließlich hat sich die Beziehung zwischen der Gewerkschaft und dem DHL-Management erheblich verschlechtert, seit die Gewerkschaft 2012 begann, Hay-Grade-Kuriere in Delhi und Kalkutta zu organisieren.

Kuriere in allen vier Städten – Delhi, Kalkutta, Chennai und Mumbai – berichten, dass es in Bezug auf den Respekt des DHL-Managements für die Versammlungsfreiheit im vergangenen Jahr keine Verbesserung gegeben hat. Drohungen und Einschüchterung seitens des Managements haben ihren Aussagen zufolge eine abschreckende Wirkung auf Gewerkschaftsaktivitäten, und viele Beschäftigte haben nun Angst, mit der Gewerkschaft in Verbindung gebracht zu werden. Das gewerkschaftsfeindliche Umfeld scheint sich durch die "Bewertung der Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeziehungen" bei DP-DHL, die während der letzten Monate stattgefunden hat, nicht nennenswert geändert zu haben, und Beschäftigte glauben nicht, dass sich die Lage in absehbarer Zukunft bessern wird.

