



SEPTEMBER 2010

Ein seltsamer Fall

Verletzungen der Vereinigungsfreiheit von Arbeitnehmern in den USA durch europäische multinationale Unternehmen

I. Zusammenfassung	1
II. Verletzungen internationaler Standards zur Vereinigungsfreiheit durch europäische Unternehmen in den USA	8
Deutsche Telekom und T-Mobile	8
Deutsche Post und DHL Express	24
Siemens.....	36
III. Empfehlungen	44
An europäische multinationale Unternehmen, die in den USA tätig sind:.....	48
An die US-Regierung:	49
An die EU-Kommission und die europäischen Regierungen:	50
An die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD):.....	51

I. Zusammenfassung

„Wir setzen sie hiermit über unsere Absicht in Kenntnis, am 21. Dezember 2005 mit der Annahme von Bewerbungen zur Einstellung von Ersatzkräften zu beginnen, um die freien Stellen in der Produktion in New Richmond zu füllen. [...] Sollten Sie daran interessiert sein, die Arbeit wieder aufzunehmen, melden Sie sich bitte bis zum 19. Dezember 2005.“¹

Diesen Brief verschickte das Management der Bosch Dobby-Verpackungsmittelfabrik in New Richmond, Wisconsin am 12. Dezember 2005 an seine Mitarbeiter. Den Angestellten wird eine Woche Zeit gegeben, um zur Arbeit zurückzukehren, und angedroht, sie andernfalls dauerhaft durch neu eingestellte Streikbrecher zu ersetzen. Die Bosch-Mitarbeiter hatten am 1. November 2005 von ihrem Recht, in den Streik zu treten, Gebrauch gemacht. Angesichts ihrer drohenden Kündigung nahmen die Angestellten ihre Arbeit am 19. Dezember wieder auf.²

Während es in den USA legal ist, Angestellte dauerhaft durch Ersatzkräfte zu ersetzen, um einen Streik zu brechen, hält der Ausschuss für Vereinigungsfreiheit der Internationalen Arbeitsorganisation ILO diese Praxis für unvereinbar mit der Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmer. Nach Einschätzung des Ausschusses gehört das Recht, in den Streik zu treten, zu den „grundlegenden Mitteln, mit denen Arbeitnehmer und ihre Organisationen ihre wirtschaftlichen und sozialen Interessen verteidigen können. [...] Dieses grundlegende Recht ist nicht mehr garantiert, wenn ein Arbeitnehmer, der in rechtmäßiger Weise davon Gebrauch macht, Gefahr läuft seinen Arbeitsplatz dauerhaft an einen anderen Arbeiter zu verlieren [...]“³

Das Werk in New Richmond gehört dem in Deutschland ansässigen multinationalen Unternehmen Robert Bosch GmbH, das mehr als 270.000 Mitarbeiter in 60 Ländern beschäftigt. Mit Einnahmen von rund 50 Milliarden US steht die Robert Bosch GmbH an 127. Stelle des jüngsten Fortune Global 500 Rankings.⁴ Das Unternehmen betont, es halte sich an internationale Arbeitsrechtsstandards, etwa die Beschlüsse der ILO zur Vereinigungsfreiheit

¹ Brief des Werksleiters Mark Hanson an die Mitarbeiter von Bosch Dobby, 12. Dezember 2005 (liegt Human Rights Watch vor).

² John Brewer, „Strike ends at Bosch Dobby; 90-plus workers agree to concessions“, *Saint Paul Pioneer Press*, 20. Dezember 2005, S. 1B.

³ Internationale Arbeitsorganisation, Ausschuss für Vereinigungsfreiheit, *Complaint against the Government of the United States presented by the American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO)*, Abs. 92, Bericht Nr. 278, Fall Nr. 1543 (1991).

⁴ Fortune, „Global 500“, unter <http://money.cnn.com/magazines/fortune/global500/2010/index.html> (aufgerufen am 27. August 2010).

und zu der oben geschilderten Praxis, streikende Arbeitnehmer dauerhaft durch Ersatzkräfte zu ersetzen. Das Unternehmen bekundet diese Verpflichtung auch schriftlich:

„Beziehungen zu Arbeitnehmervertretungen

Wir respektieren im Rahmen der jeweiligen gesetzlichen Regelungen - sofern sie mit dem IAO-Übereinkommen Nr. 98 in Einklang stehen - das Recht auf Kollektivverhandlungen zur Regelung von Arbeitsbedingungen und streben mit unseren Partnern eine von gegenseitigem Vertrauen und Respekt geprägte konstruktive Zusammenarbeit an. [...]

Auch die zehn Prinzipien des **Global Compact der Vereinten Nationen**, dem wir 2004 beigetreten sind, sind für uns maßgeblich.

Bosch wird Zulieferer ausschließen, von denen nachweislich bekannt ist, dass sie sich nachhaltig nicht an IAO-Kernarbeitsnormen halten.“⁵

Die Entscheidung des Bosch-Managements, seinen Angestellten mit der Einstellung dauerhafter Ersatzkräfte zu drohen, verletzt die Selbstverpflichtung zur Einhaltung der ILO-Standards und steht im Widerspruch zu den Geschäftsmethoden des Unternehmens in seinem Heimatstaat Deutschland.

Wie dieser Bericht zeigt, ist die Robert Bosch GmbH kein Einzelfall. In Europa ansässige Unternehmen, die beteuern, sie hielten sich an internationales Arbeitsrecht und arbeitsrechtliche Normen, die in der Gesetzgebung ihres Heimatstaats verankert sind und dort weitgehend eingehalten werden, missachten diese Verpflichtungen bei ihren Aktivitäten in den USA, wo die Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmer einen weniger umfassenden gesetzlichen Schutz genießt, allzu häufig.

In einigen Fällen verstoßen die europäischen Firmen direkt gegen ILO-Konventionen und andere internationale Verträge, indem sie Methoden einsetzen, die in den USA üblich, in Europa jedoch verpönt sind. In anderen Fällen greifen sie zu Formen der Drohungen, Einschüchterung und der Nötigung, die sowohl gegen US-Arbeitsgesetze als auch gegen internationale Standards verstoßen.

⁵ Vgl. Bosch, „Grundsätze sozialer Verantwortung bei Bosch“ <http://www.bosch.com/content/language1/html/2275.htm> (aufgerufen am 9. September 2009). Das Prinzip Nr. 3 des Global Compact der Vereinten Nationen besagt: „Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die tatsächliche Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen aufrechterhalten.“

Das amerikanische Arbeitsrecht hindert europäische Unternehmen in keiner Weise daran, internationale Normen einzuhalten, die weitgehender als die amerikanischen Regelungen sind, oder sich an US-Gesetze zu halten, die internationalen Standards genügen. Nichts würde die Unternehmen davon abhalten, einen freiwilligen Unternehmenskodex mit Handlungsrichtlinien zu implementieren, die über die rechtlichen Mindeststandards hinausgehen. Nicht würde sie daran hindern, ihren Angestellten in den USA den gleichen Respekt entgegenzubringen wie ihren Kollegen in Europa. Anders ausgedrückt: Das US-Arbeitsrecht legt Arbeitgebern in keiner Weise nahe, aggressiv gegen die gewerkschaftlichen Bestrebungen ihrer Angestellten vorzugehen, Streiks durch die dauerhafte Einstellung von Ersatzkräften zu brechen oder in sonstiger Weise internationale Arbeitsrechtsnormen und selbst proklamierte Werte und Verhaltenskodizes zu missachten.

Europäische Unternehmen können frei entscheiden, wie sie ihre Arbeitnehmerbeziehungen in den USA gestalten möchten. Sie können entweder ihre eigenen Werte und Praktiken sowie die Achtung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen als normale Formen des Umgangs mit ihren Mitarbeitern in den USA etablieren oder ihre Bemühungen, sich zu organisieren und an Kollektivverhandlungen teilzunehmen, in einer Weise stören, die in den USA alltäglich ist, in Europa jedoch nahezu unbekannt ist.

Die in diesem Bericht geschilderten Fälle machen deutlich, dass einige der größten und bekanntesten europäischen Arbeitgeber in den USA allzu häufig die letztere Vorgehensweise gewählt haben. Dabei scheinen sie ihre Sensibilität für Fragen der sozialen Verantwortung und ihre viel gepriesenen Selbstverpflichtungen zu den Arbeitnehmerrechten zu vergessen. Sie brechen mit Richtlinien aus ihren Heimatstaaten, die der gewerkschaftlichen Organisation der Arbeitnehmer und ihrer Teilnahme an Kollektivverhandlungen relativ respektvoll gegenüberstehen und den „sozialen Dialog“ als Kernelement industrieller Beziehungen betrachten. Sie nutzen vielmehr mit internationalen Menschenrechtsnormen unvereinbare Schlupflöcher und Schwachstellen im US-Arbeitsrecht aus oder verletzen mit internationalen Standards konforme US-Gesetze, um Arbeitnehmer von der Ausübung ihrer Vereinigungsfreiheit abzuhalten. Der europäische Dr. Jekyll wird zum amerikanischen Mr. Hyde.⁶

Viele europäische Großkonzerne erkennen die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte und die Menschenrechtspakte der Vereinten Nationen ausdrücklich an. Sie beteuern ihre Unterstützung für Erklärungen und Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation, Leitsätze der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD),

⁶ Robert Louis Stevensons Roman „*The Strange Case of Doctor Jekyll and Mr. Hyde*“ lieferte den Titel für diesen Bericht.

Grundsätze des Globalen Pakts der Vereinten Nationen, die Grundrechtecharta der Europäischen Union und andere internationale Arbeitsrechtsverträge.

In ähnlicher Weise verabschieden viele weltweit tätige europäischen Unternehmen eigene Grundsätze zur unternehmerischen Gesellschaftsverantwortung sowie Richtlinien, Programme und Verhaltenskodizes zu den Arbeitnehmerrechten. Viele treten dem Global Compact der Vereinten Nationen, der Global Reporting Initiative, dem Unternehmensnetzwerk CSR Europe und Foren zur unternehmerischen Gesellschaftsverantwortung in ihren Heimatländern bei. Die Unternehmen verhandeln offen mit den Arbeitnehmervertretern der europäischen Gewerkschaften und den Betriebsräten. Sie rühmen den „sozialen Dialog“, der die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Europa auszeichnet.

Alle diese Instrumente, Gremien und Schauplätze eint die Achtung der Vereinigungsfreiheit von Arbeitnehmern–des Rechts, Gewerkschaften zu gründen und gemeinsame Tarifverhandlungen zu führen–als zentraler Bestandteil der Verpflichtungen zur Einhaltung der Menschenrechten und zur unternehmerischen Gesellschaftsverantwortung. In ihren öffentlichen Erklärungen und Ankündigungen vermitteln europäische Unternehmen ein tief verwurzeltes Bekenntnis zu den Arbeitnehmerrechten.

Der Umfang der Direktinvestitionen europäischer Unternehmen in den USA hat sich im vergangenen Jahrzehnt verdoppelt. Dieses Wachstum wird nicht durch das Wechselkursverhältnis zwischen dem US-Dollar und anderen europäischen Währungen, das Vermögenswerte in den USA für europäische Investoren attraktiv macht, vorangetrieben. Es beruht auch auf der Produktivität der amerikanischen Arbeitnehmerschaft, dem riesigen industriellen und privaten Absatzmarkt in den USA und einer Justiz, die Eigentumsrechte und geschäftliche Verträge durchsetzt–die gleichen Vorzüge, die Europa zum wichtigsten Ziel US-amerikanischer Investitionen machen.

Aus der Perspektive der Menschenrechte schaffen einige andere Besonderheiten des US-Rechtssystems eher fragwürdige Anreize. Das amerikanische Arbeitsrecht bleibt in vielen wichtigen Punkten hinter internationalen Standards zurück und schützt die Vereinigungsfreiheit und das Recht der Arbeitnehmer auf Kollektivverhandlungen nicht ausreichend.

Einige Regelungen im US-Arbeitsrecht verstoßen offenkundig gegen internationale Menschenrechtsstandards. Wie bereits anhand des Beispiels von Bosch erwähnt, dürfen Arbeitgeber nach amerikanischem Recht Angestellte, die aus wirtschaftlichen Gründen wie

Löhnen oder Zusatzleistungen, in den Streik treten, dauerhaft durch Ersatzkräfte vertreten lassen. Das US-Recht erlaubt dem Arbeitgeber zudem, mit einseitigen und aggressiven Kampagnen gegen die gewerkschaftlichen Bestrebungen ihrer Angestellten vorzugehen und Druck auf sie auszuüben. Zu den Kampagnen gehören häufig verpflichtende Mitarbeiterversammlungen und von sogenannten Anti-Gewerkschafts-Beratern inszenierte Vieraugengespräche mit Vorgesetzten. Dabei haben die Arbeitnehmer keine vergleichbare Möglichkeit sich am Arbeitsplatz von Gewerkschaftsvertretern informieren zu lassen oder sich die Meinungen von gewerkschaftsfreundlichen Arbeitskollegen anzuhören.

Im Verstoß gegen internationale Standards schließt das amerikanische Recht Millionen von Arbeitern vom Schutz durch das Arbeitsrecht aus. Dies gilt für Beschäftigte in der Landwirtschaft, Hausangestellte, niederrangige Führungskräfte, sogenannte „unabhängige Unternehmer“, deren Lebensunterhalt faktisch von einem einzigen Auftraggeber abhängt, und viele andere Berufsbilder. Weitere Verstöße erkannte der ILO-Ausschuss für Vereinigungsfreiheit in schwer zugänglichen oder wirkungslosen Rechtsbehelfen für Arbeitnehmer im US-Arbeitsrecht sowie in einseitigen, den Arbeitgeber begünstigenden Rechtsmitteln.

Andere Regelungen erfüllen internationale Standards zwar dem Anschein nach, greifen jedoch in der Praxis nicht. So ist es zwar rechtswidrig, Angestellten, die durch das Arbeitsrecht geschützt sind und versuchen eine Gewerkschaft zu gründen, zu kündigen oder mit Entlassung zu drohen. Ebenso sind böswillige Täuschung und Arglist („bad faith“) bei Kollektivverhandlungen verboten. Wie bereits erwähnt werden diese Verbote jedoch nicht ausreichend durchgesetzt. Der Rechtsprozess, geprägt von Verzögerungen, Verwarnungen und unangemessen milden Strafen, schont die Täter und schreckt nicht vor neuen Verstößen ab. Letzteres stellt einen weiteren Verstoß gegen internationale Arbeitsrechtsstandards dar.

Diese Schwachstellen im amerikanischen Recht und Rechtsvollzug sind der Hauptgrund dafür, dass Arbeitgeber gegen die Bemühungen ihrer Angestellten, sich zu organisieren und Kollektivhandlungen durchzusetzen, mit aggressiven und skrupellosen Mitteln vorgehen und durch Einmischung, Einschüchterung und Nötigung versuchen, derartige Bestrebungen zu unterbinden. Die dabei eingesetzten Methoden verstoßen gegen internationale Arbeitsrechtsstandards und oft auch gegen US-Recht. Für US-Firmen, die in einer von unternehmerischen Kultur geprägt von Vorurteilen gegen die Gewerkschaften agieren, gehören solche Kampagnen zum Alltag. Wie dieser Bericht belegt bedienen sich jedoch auch europäische Unternehmen ihrer zweifelhaften Methoden.

Dieser Bericht soll keinesfalls den Eindruck vermitteln, dass alle europäischen Unternehmen in ihrem US-Geschäft die Arbeitnehmerrechte verletzen oder dass die hier geschilderten

Fälle das Verhalten der betroffenen Firmen im Allgemeinen widerspiegeln. Einige Fälle deuten jedoch darauf hin, dass die Bekämpfung der gewerkschaftlichen Bestrebungen amerikanischer Mitarbeiter zur allgemeinen Firmenpolitik gehört, und geben Anlass zu Zweifeln an den öffentlichen Bekenntnissen der Unternehmen zur Vereinigungsfreiheit. In anderen Fällen finden die Verstöße gegen internationale Normen oder das US-Arbeitsrecht ausschließlich in bestimmten Werken oder Geschäftsstellen statt und lassen keine Rückschlüsse auf die Methoden an anderen Standorten zu.⁷

Dieser Bericht befürwortet ebensowenig einen bestimmten Ausgang der hier beschriebenen Tarifkonflikte, Streiks und Gewerkschaftsstreitigkeiten. Die Rechte sich zu organisieren, Kollektivverhandlungen zu führen und zu streiken leiten sich aus dem Grundrecht der Versammlungsfreiheit ab. Sie sollten jedoch nicht mit den möglichen Ergebnissen gleichgesetzt werden, die sich aus der Wahrnehmung dieser Rechte ergeben können. Arbeitnehmer haben weder einen Anspruch darauf, mit der (in den USA erforderlichen) Abstimmung zum Beitritt oder zur Gründung einer Gewerkschaft erfolgreich zu sein, noch ihre Forderungen durch Kollektivverhandlungen oder durch einen Streik durchsetzen zu können. Keine der folgenden Ausführungen sollte in diesem Sinne aufgefasst werden. Dennoch fordert Human Rights Watch, dass sowohl die Arbeitgeber als auch die Regierung die im nationalen Recht und in internationalen Verträgen festgeschriebenen Arbeitnehmerrechte anerkennen und schützen.

Ein wichtiges Ergebnis dieses Berichts ist die Erkenntnis, dass die freiwilligen Grundsätze und Richtlinien der betroffenen Unternehmen die Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmer nicht ausreichend schützen konnten. Solche Selbstverpflichtungen können zwar wichtige Initiativen sein, jedoch nur wenn sie wirksame Überwachungs- und Kontrollmechanismen enthalten. Andernfalls geraten besonders US-Manager, die von ihrem Mutterunternehmen in Europa nicht ausreichend beaufsichtigt werden, in Versuchung, die Schwachstellen im amerikanischen Arbeitsrecht im Verstoß gegen internationale Standards zu nutzen. Aus den hier vorgestellten Beispielen geht ein Muster hervor, das auf eine unzureichende Kontrollen und eine mangelhafte interne Aufsicht schließen lässt. Die vorhandenen Mechanismen sind offenbar nicht in der Lage, gegen internationale Normen verstoßendes Verhalten von US-Managern zu verhindern bzw. zu korrigieren.

⁷ Die US-Nichtregierungsorganisation American Rights at Work veröffentlicht eine jährliche „Labor Day List“, die Firmen aufzählt, die die Versammlungsfreiheit und Tarifautonomie der Arbeitnehmer in den USA auf vorbildliche Weise achten. In den vergangenen Jahren gehörten dazu das spanische Windkraftanlagenhersteller Gamesa Technology International und SCA Tissue North America, eine Tochter der schwedischen SCA-Gruppe. Vgl. American Rights at Work, „Labor Day List“, <http://www.americanrightsatwork.org/labor-day-list/> (aufgerufen am 27. August 2010).

Auf frühere Recherchen von Human Rights Watch und anderen Organisationen aufbauend gibt dieser Bericht Beispiele von Mängeln im US-Arbeitsrecht, die es amerikanischen Managern erlauben, vor dem Hintergrund des ungleichen Informationszugangs für Arbeitnehmer und Arbeitgeber und des inhärenten Machtungleichgewichts in der Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehung, gewerkschaftliche Bestrebungen von Arbeitnehmern zu unterbinden, indem sie verpflichtende Mitarbeiterversammlungen einberufen, Mitarbeiter zu gewerkschaftskritischen Einzelgesprächen einbestellen, ihnen mit Entlassung drohen und andere nach amerikanischem Recht legale Druckmittel einsetzen. In vielen der hier untersuchten Fälle haben die betreffenden europäischen Firmen zudem auch gegen US-Gesetze verstoßen. Doch selbst in Fällen, in denen Unternehmen die Grenzen des Legalen übertreten, stehen im amerikanischen Arbeitsrecht keine ausreichenden Sanktionen zur Verfügung, um Arbeitgeber von erneuten Verstößen abzuschrecken.

Am Ende dieses Bericht werden Empfehlungen an die betreffenden EU-Firmen ausgesprochen. Die Unternehmen werden aufgefordert, die Überwachung ihres US-Geschäfts zu verbessern, um die Achtung der Arbeitnehmerrechte zu gewährleisten. Die europäischen Regierungen und Behörden werden angehalten, ihre Kontrolle der arbeitsrechtlichen Praktiken von EU-Unternehmen in den USA zu verstärken. Dem amerikanischen Gesetzgeber wird empfohlen, das US-Recht mit internationalen Standards zur Versammlungsfreiheit in Übereinstimmung zu bringen.

Nach ersten Vorabrecherchen für diesen Bericht sowie kurz vor seiner Veröffentlichung bat Human Rights Watch alle darin erwähnten Unternehmen ein, ihre Standpunkte zu den in den Fallbeispielen beschriebenen Ereignissen zu unterbreiten. Einige erklärten, ihr Vorgehen habe sich im Rahmen des US-Rechts sowie internationaler Standards bewegt. Andere bezeichneten die für rechtswidrig befundenen Methoden als isolierte Einzelfälle und hoben hervor, sie hätten die Vereinigungsfreiheit ihrer Arbeitnehmer an anderen US-Standorten überwiegend respektiert. Einige Unternehmen wiesen darauf hin, dass es seit den geschilderten Ereignissen Veränderungen gegeben habe, die als Anzeichen für Fortschritte im Bereich der Vereinigungsfreiheit zu bewerten seien. Die Kernpunkte der Stellungnahmen der Unternehmen und deren vollständiger Wortlaut sind auf der Human Rights Watch-Website unter www.hrw.org verfügbar.

II. Verletzungen internationaler Standards zur Vereinigungsfreiheit durch europäische Unternehmen in den USA

Deutsche Telekom und T-Mobile

Die Deutsche Telekom (Telekom), ein multinationales Telekommunikationsunternehmen mit Sitz in Bonn, erwirtschaftet einen Jahresumsatz von 90 Milliarden US-Dollar und beschäftigt 260.000 Mitarbeiter in 50 Ländern rund um den Globus. Das Unternehmen wird an 59. Stelle des Fortune Global 500-Rankings geführt.⁸

Mehr als die Hälfte der Einnahmen des Unternehmens werden außerhalb Deutschlands erwirtschaftet. Der größte ausländische Ableger der Telekom ist T-Mobile USA (T-Mobile), der viertgrößte Mobilfunkanbieter in den USA. Von seiner Zentrale in Bellevue, Washington aus beschäftigt T-Mobile USA 36.000 US-Angestellte und betreut seine knapp 30 Millionen Mobilfunkkunden in den USA.⁹ Im Jahr 2008 ernannte Google T-Mobile zum Exklusivanbieter für das neue Google Phone.¹⁰

Selbstverpflichtungen zur Vereinigungsfreiheit und zur unternehmerischen Gesellschaftsverantwortung

Auf ihrer Website präsentiert die Deutsche Telekom stolz ihre „guten Noten bei Nachhaltigkeitsrankings“ und erklärt: „Die Deutsche Telekom erzielt aufgrund ihres ökologischen und sozial-gesellschaftlichen Engagements immer wieder Spitzenpositionen bei internationalen Nachhaltigkeitsrankings.“¹¹ Weiter wird erklärt:

„Seit vielen Jahren stellt sich die Deutsche Telekom der externen Bewertung ihrer Nachhaltigkeitsperformance und erzielt immer wieder Spitzenpositionen. Die Agenturen Sustainable Asset Management (SAM), INVERA (Investment Ethics Research & Advisory), Ethical Investment

⁸ Für diese und andere Informationen über das Unternehmen, vgl. Website der Deutschen Telekom, www.deutschetelekom.com; vgl. Fortune, Global 500, <http://money.cnn.com/magazines/fortune/global500/2010/index.html>.

⁹ Vgl. Website der Deutschen Telekom, www.deutschetelekom.com.

¹⁰ Edward C. Baig, „T-Mobile's Google phone heralds Android invasion“, *USA Today*, 16. Oktober 2008, S. 1B.

¹¹ Vgl. Internetseite der Deutschen Telekom, „Sustainability“, <http://www.deutschetelekom.com/dtag/cms/content/dt/en/32840> (aufgerufen am 31. Juli 2008).

Research (EIRIS), Vigeo und andere europäische Ratingagenturen für soziale Performance vergeben regelmäßig Bestnoten an die Deutsche Telekom.“¹²

In ihrem Bericht „Corporate Responsibility–Daten & Fakten 2007“ erklärt die Deutsche Telekom:

„CR ist als Managementkonzept schon heute integraler Bestandteil der verantwortungsbewussten Geschäftspolitik der Deutschen Telekom. [...] Wir setzen unsere wirtschaftliche Stärke und Innovationskraft für die Entwicklung einer nachhaltigeren und gerechteren Gesellschaft ein. [...]

Soziale und ökologische Mindeststandards bei Beschäftigten und Lieferanten wurden bei der Deutschen Telekom bereits 2003 in der Sozialcharta des Unternehmens festgesetzt. Diese Selbstverpflichtung fußt auf den Werten des Global Compact sowie den international anerkannten Normen, Richtlinien und Standards der International Labour Organization (ILO) und der Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). Unsere Sozialcharta regelt deshalb unseren Umgang mit den Themen Menschenrechte, Chancengleichheit, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Zusammenarbeit mit Gewerkschaften.“¹³

Die schroffe Ablehnung der Vereinigungsfreiheit von Arbeitnehmern durch T-Mobile USA widerspricht dem erklärten Bekenntnis der Deutschen Telekom zur sozialen Verantwortung des Unternehmens, verhindert einen konstruktiven Dialog mit Arbeitnehmervertretern und hat in einigen Fällen sogar gegen Arbeits- und Menschenrechtsstandards der ILO und der OECD verstoßen. Das T-Mobile Schulungshandbuch für leitende Angestellte enthielt zeitweise einen Abschnitt mit dem Titel „Gewerkschafts-Bewusstsein“, in dem erklärt wird: „Wir wollen gewerkschaftsfrei bleiben.“ und „In der Überwachung liegt der Schlüssel.“¹⁴

¹² Ebd.; Vgl. jeweilige Webseiten: Sustainable Asset Management, www.sam-group.com/html/main.cfm; Investment Ethics Research and Advisory, www.invera.ch/html/e-index.htm; Vigeo, www.eiris.org; www.vigeo.com/csr-rating-agency. Die meisten dieser Ratingagenturen beziehen auch die Beschäftigungspraktiken in ihre Bewertungen ein. Dabei wird jedoch nicht berücksichtigt, dass das US-Arbeitsrecht im Widerspruch mit internationalen Standards ein aggressives Vorgehen gegen die Zusammenschließung von Arbeitnehmern erlaubt.

¹³ Deutsche Telekom, Corporate Responsibility–Daten & Fakten 2007 <http://www.telecom.de/dtag/cms/content/dt/de/474666> (aufgerufen am 8. März 2008).

¹⁴ Deutsche Telekom, „Human Resources Training for Coaches“ (undatiert, liegt Human Rights Watch vor). Innerhalb von T-Mobile werden Bereichsleiter als „coaches“ bezeichnet. In einem Schreiben an den US-Senator John Kerry aus dem Jahr 2009 schrieb der „senior vice president“ von T-Mobile: „Das Dokument wird bei T-Mobile USA derzeit nicht verwendet und wurde auch in den vergangenen Jahren nicht benutzt.“, Brief von Larry L. Myers, „senior vice president“ von T-Mobile, 20. März 2009 (liegt Human Rights Watch vor). In einem Brief an Human Rights Watch, erklärte ein Mitglied des Personalvorstands, das Handbuch werde seit 2006 nicht mehr verwendet. Auf die Nachfrage von Human Rights Watch, ob das Unternehmen schriftliche Anweisungen herausgegeben habe, um die Verwendung des Dokuments zu beenden, erklärte das Unternehmen, es habe „keine Mitteilungen ausfindig machen können, in denen Manager angewiesen werden, das fragliche Dokument nicht mehr zu verwenden“. Brief von Thomas Sattelberger an Human Rights Watch, 29. Juli 2010 (liegt Human Rights Watch vor).

Um „gewerkschaftsfrei“ zu bleiben, engagierte T-Mobile 2003 eine bekannte auf Arbeitnehmerbeziehungen und die Zerschlagung gewerkschaftlicher Bestrebungen spezialisierte Beratungsfirma, die einen Leitfaden entwerfen und Schulungen für das Management anbieten sollte.¹⁵ Der für T-Mobile verfasste 150-seitige Leitfaden bezeichnet es schon in der Einleitung als „eine Ehre, das Privileg der Gewerkschaftsfreiheit zu erhalten“.¹⁶ Er empfiehlt T-Mobile, sich den Bemühungen zur Gründung von Gewerkschaften zu widersetzen, um die Arbeitnehmer „vor sich selbst zu schützen“.¹⁷

Wenngleich die Aussagen der beauftragten Beratungsfirma T-Mobile nicht zugerechnet werden können, soll hier aus dem „Terminologie-Führer Arbeitnehmerbeziehungen für Manager“, den die Agentur selbst herausgegeben hat, zitiert werden:

„Die Verwendung von konditionalen Ausdrücken in Diskussionen mit Arbeitnehmern über Gewerkschaftsangelegenheiten kann Behauptungen vermeiden helfen, der Arbeitgeber habe unlautere Arbeitspraktiken eingesetzt oder sich unzulässig verhalten. Wörter wie ‚kann‘ oder ‚könnte‘ sollten gegenüber ‚werden‘ bevorzugt werden. Sagen Sie zum Beispiel ‚Das Werk könnte geschlossen werden.‘ statt ‚Das Werk wird geschlossen, wenn die Gewerkschaft Fuß fasst.‘“¹⁸

Diese berechnete Sprachwahl deutet auf Mängel im amerikanischen Arbeitsrecht hin, in dem der Satz „Das Werk wird schließen“ einen Verstoß darstellt, während „Das Werk könnte schließen“ zulässig ist. Es ist unwahrscheinlich, dass Arbeitnehmer beide Sätze unterschiedlich interpretieren, insbesondere in verpflichtenden Mitarbeiterversammlungen, in denen ausschließlich Vertretern des Managements und sogenannten Anti-Gewerkschafts-Beratern das Wort erteilt wird.

¹⁵ Adams, Nash, Haskell & Sheridan, „For Your Information: The Union Free Privilege, Prepared for T-Mobile“ (2003). Das Unternehmen mit Sitz in Fort Wright, Kentucky, informiert Arbeitgeber auf seiner Website: „Es ist eine Ehre, das Privileg der Gewerkschaftsfreiheit zu erhalten. [...] Wir bei Adams, Nash, Haskell & Sheridan kennen Gewerkschaften. Wir wissen, warum Arbeitnehmer sich Gewerkschaften zuwenden, wie Gewerkschaften Mitarbeiter organisieren und wie Sie die Gefahr der Einmischung durch Gewerkschaften minimieren können. [...] Wir helfen Ihnen das Union Free Privilege™ (Privileg der Gewerkschaftsfreiheit, Anm. d. Übers.) für Ihr Unternehmen zu erhalten. [...] Sie können auch in die Offensive gehen: Wenn Sie eine Gewerkschaft haben, können Sie ein Umfeld schaffen, das diese unnötig werden lässt.“ Unter den von ANH&S angebotenen Dienstleistungen führt die Website „eilige Dienstleistungen“, „Anti-Gewerkschafts-Kampagnen“ und „Gewerkschafts-Abwehr“. Vgl. ANH&S-Website: www.anh.com.

¹⁶ Ebd.

¹⁷ Ebd.

¹⁸ William R. Adams, Adams, Nash, Haskell & Sheridan, „A Manager’s Guide to Labor Relations Terminology,“ (zweite Ausgabe, 2003).

Der Leitfaden, den die Beraterfirma für T-Mobile erstellt hat, schließt mit den Worten „Der Preis der Freiheit ist ständige Wachsamkeit“ und empfiehlt hintergründig, „den gewerkschaftsfreien Arbeitnehmer ein[zu]stellen“.¹⁹ Die indirekte Formulierung des zweiten Zitats soll die unfaire Praxis verschleiern, Stellenbewerber aufgrund ihrer Gewerkschaftsaktivitäten, Ansichten oder Sympathien zu diskriminieren. Um Gewerkschafts-Sympathisanten beim Vorstellungsgespräch zu identifizieren, haben Arbeitgeber indirekte Methoden entwickelt, etwa Fragen wie: „Welchen Vereinen gehören Sie an?“²⁰

In Briefen an Human Rights Watch behauptete die Deutsche Telekom, dass „nie behauptet wurde, dass irgendein T-Mobile-Handbuch oder Memorandum in irgendeiner Weise gegen den NLRA (National Labor Relations Act, US-Gesetz zum Tarifrecht, Anm. d. Übers.) verstoßen haben“.²¹ Ferner habe „die ILO eindeutig erklärt, das Prinzip der Vereinigungsfreiheit bedeute nicht, dass ein Arbeitgeber schweigen muss, wenn seine Angestellten unmittelbar vor der Entscheidung stehen, sie sich einer Arbeitnehmerorganisation anzuschließen“. Deshalb sollten „nationale Unternehmen, die sich an das nationale Recht, so wie es momentan gilt, halten, nicht für ihr gesetzeskonformes Verhalten kritisiert werden.“²²

Human Rights Watch vertritt nicht die Ansicht, dass internationale Arbeitsrechtsstandards das Schweigen des Arbeitgebers erforderlich machen. Sie verlangen vielmehr Nicht-Einmischung. Wie die nachfolgenden Aussagen von T-Mobile-Mitarbeitern, die Human Rights Watch in Allentown, Pennsylvania befragte, verdeutlichen, hatten die nach amerikanischem Recht legalen Erklärungen von T-Mobile eine beeinflussende und abschreckende Wirkung auf die Arbeitnehmer. Dies gilt insbesondere, wenn Arbeitnehmer entgegen internationaler Standards keine gleichwertige Möglichkeit haben, sich am Arbeitsplatz von Gewerkschaftsvertretern informieren zu lassen.

¹⁹ Ebd.

²⁰ Vgl. z.B. Michael J. Zickar, „Using Personality Inventories to Identify Thugs and Agitators: Applied Psychology's Contribution to the War against Labor“, 59 *Journal of Vocational Behavior* 149 (August 2001). Der von der Beraterfirma geäußerte Ratschlag „den gewerkschaftsfreien Arbeitnehmer einstellen“ wird hier ausdrücklich nicht zitiert, um T-Mobile eine solche Diskriminierung in seiner eigenen Einstellungspraxis zu unterstellen. Für diesen Verdacht gibt es derzeit keine Belege.

²¹ Brief von Larry L. Myers, senior vice president, Human Resources, T-Mobile USA, an Human Rights Watch, 23. Februar 2009 (liegt Human Rights Watch vor).

²² Brief von Thomas Sattelberger, Mitglied des Personalvorstands, Deutsche Telekom AG, an Human Rights Watch, 29. Juli 2010 (liegt Human Rights Watch vor).

Allentown, Pennsylvania

Das größte Callcenter von T-Mobile im Nordosten der USA befindet sich in einem der zahlreichen einstöckigen Büro- und Vertriebsgebäude im Industriepark Lehigh Valley nahe des Flughafens von Allentown, Pennsylvania. Das an der Hauptstraße des Industrieparks umgeben von mittelständischen Unternehmen wie Warner Stained Glass, ChemLawn, Day-Timers catalogues und Julabo heating circulators gelegene Callcenter beschäftigt knapp 1.000 Mitarbeiter und gehört zu den größten der insgesamt 35 Callcenter von T-Mobile USA.²³

T-Mobile übernahm die Einrichtung in Allentown im Rahmen der Übernahme des Mobilfunkanbieters VoiceStream im Jahr 2001. Die meisten Beschäftigten sind weiblich und arbeiten als telefonische Kundenberater. Aufgrund von Lohnfragen und Problemen mit willkürlicher Behandlung und den physischen Arbeitsbedingungen in dem Gebäude wandten sich die Beschäftigten Anfang 2006 an die Gewerkschaft Communications Workers of America (CWA).²⁴

Schon zuvor hatte T-Mobile seine Haltung gegenüber der gewerkschaftlichen Organisation von Arbeitnehmern in einer Stellenausschreibung für eine Personalfachkraft am Standort Allentown durchblicken lassen. Die Anzeige zählte zu den „grundlegende[n] Pflichten und Aufgaben“ die Durchführung von „angemessenen Interventionen zur Erhaltung eines produktiven und gewerkschaftsfreien Arbeitsumfelds“ sowie „die Vorbereitung und Durchführung kontinuierlicher Schulungen über [...] Gewerkschaftsabwehr“. Die Stelle erfordere zudem Kenntnisse der „Prinzipien präventiver Arbeitnehmerbeziehungen“.²⁵

Gemeinsam mit Gewerkschaftern der CWA begannen T-Mobile-Mitarbeiter an der Ausfahrt des Angestelltenparkplatzes mit Schildern und Flugblättern für die Gewerkschaft zu werben. Dabei befanden sie sich auf öffentlichem Boden, engagierten sich außerhalb ihrer Arbeitszeiten und behinderten den Verkehr an der Zufahrt nicht. Dies stellt nach amerikanischem Recht eine legale Ausübung der Vereinigungsfreiheit dar, da die Arbeitnehmer sich in dieser Weise über ihre Arbeitsbedingungen austauschen wollten. Das Verhalten der Arbeiter ist auch durch internationale Arbeitsrechtsstandards gedeckt. Diese erlauben es über die im US-Recht zulässigen Aktivitäten hinaus auch, dass Arbeitnehmer

²³Sam Kennedy, „T-Mobile call center to add 450 jobs; Cell phone company will be 16th-largest employer in Lehigh and Northampton“, *Allentown Morning Call*, 15. September 2005, S. A1.

²⁴Befragung von Tammy Todora durch Human Rights Watch, Allentown, Pennsylvania, 29. Februar 2008.

²⁵Vgl. „Human Resource Generalist, T-Mobile, Allentown, PA (submitted 10/17/05)“, unter www.hrforhire.com, aufgerufen am 25. September 2009 (liegt Human Rights Watch vor). „Präventive Arbeitnehmerbeziehungen“ ist ein Kunstbegriff im amerikanischen Management-Jargon, mit dem die Verhinderung der Gründung von Gewerkschaften bezeichnet wird.

sich am Arbeitsplatz von Gewerkschaftsvertretern informieren lassen (wobei eine Beeinträchtigung des Betriebsablaufs vermieden werden muss).²⁶

Das Vorgehen vor dem Gebäude

Das Management von T-Mobile reagierte mit der Überwachung seiner Angestellten und mit Versuchen, die Pläne der Beschäftigten zu durchkreuzen. Tammy Todora, eine Mitarbeiterin von T-Mobile, die an der Verteilung von Flugblättern beteiligt war, beschrieb die Ereignisse wie folgt:

„Die Leute von der CWA erklärten uns, dass wir das Recht hatten, zu tun, was wir taten. Doch dann wies das Management den Sicherheitsdienst des Unternehmens an, herauszugehen und zu sehen, was wir taten. Wenn jemand bremste, um ein Flugblatt zu nehmen, forderten die Sicherheitsleute ihn auf, weiterzufahren und nicht zu bremsen. Falls jemand dennoch anhielt, um ein Flugblatt zu nehmen, schrieben die sie sein Kennzeichen auf. Als die Leute das sahen, bekamen sie Angst davor, anzuhalten, um ein Flugblatt zu nehmen.“²⁷

Den Aussagen von Tammy Todora zufolge ging das T-Mobile-Management noch weiter: „Sie riefen die bundesstaatliche Polizei wegen uns. Die Polizisten sagten uns, wir seien im Recht und dürften tun, was wir taten. Doch ihr bloßes Erscheinen flößte den Leuten weiter Angst ein, dass die Gewerkschaft irgendwie Probleme mit dem Gesetz bringen würde. Für viele Leute war es sehr einschüchternd.“²⁸

In einem Schreiben an Human Rights Watch erklärte T-Mobile, die Gewerkschaftsvertreter hätten „wiederholt Mitarbeiter am Zugang zum Unternehmensgelände und am Verlassen ihrer Arbeitsstätte gehindert und Mitarbeiter belästigt, indem sie bei deren Ankunft oder Abfahrt gegen die Fenster ihrer Autos klopfen“.²⁹ T-Mobile lieferte keine über diese Behauptung hinausgehenden Beweise für ein solches Verhalten. Auch die Regionaldirektorin der Arbeitskontrollbehörde NLRB, der das Vorgehen des Unternehmens

²⁶ IAO-Ausschuss für Vereinigungsfreiheit, Beschwerde gegen die USA, Fall Nr. 1523, Bericht Nr. 284 (1992), Abs. 195 („Der Ausschuss fordert die Regierung auf, den Zugang der Gewerkschaften zu den Arbeitsstätten mit angemessenem Respekt für die Besitzrechte und die Rechte der Geschäftsführung zu garantieren, damit die Gewerkschaften mit den Arbeitnehmern kommunizieren können, um sie über die möglichen Vorteile eines Gewerkschaftsbeitritts aufzuklären.“)

²⁷ Befragung von Tammy Todora durch Human Rights Watch, Allentown, Pennsylvania, 29. Februar 2008.

²⁸ Ebd.

²⁹ Brief von Larry L. Myers an Human Rights Watch, 23. Februar 2009.

als rechtswidrig einstufte, erwähnte bei ihrer Beurteilung kein derartiges Verhalten von Seiten der Gewerkschaftsvertreter.³⁰

Eine Videoaufnahme der Ereignisse zeigt, wie Gewerkschaftsanhänger friedlich versuchen, Flugblätter an Mitarbeiter zu verteilen, die den Parkplatz verlassen, und sie in keiner Weise behindern. Das Band zeigt weiter, wie sich ein Polizeiwagen nähert und ein Beamter aus dem Fahrzeug heraus mit einem Wachmann spricht. Der Polizist fährt schließlich davon, ohne weitere Maßnahmen zu ergreifen. Die Aufnahme zeigt deutlich, wie der Wachmann sich zwischen die Gewerkschaftsanhänger und die abfahrenden Autos stellt und den Fahrern Anweisungen wie „Fahren Sie weiter, fahren Sie weiter“ und „Nehmen Sie keins, nehmen sie keins“ gibt.³¹

Die Gewerkschaft CWA erstattete beim Regionalbüro der NLRB Anzeige gegen T-Mobile wegen unlauterer Arbeitspraktiken. Die Regionaldirektorin der NLRB kam zu dem Schluss, dass das Verhalten des T-Mobile-Sicherheitsdiensts:

„gegen Absatz 8(a)(1) des Gesetzes verstoßen hat, da das Recht der Arbeitnehmer, mit Gewerkschaftsvertretern zu kommunizieren, verletzt wurde, indem einzelnen Mitarbeitern, die ihr Fahrzeug angehalten hatten, angeordnet wurde, das Flugblatt der Gewerkschaft nicht zu anzunehmen. [...] Ebenfalls im Verstoß gegen Absatz 8(a)(1) [...] positionierte ein Wachmann sich am Haupteingang [...] [und] notierte die Kennzeichen der Fahrzeuge, die von Personen gefahren wurden, die angehalten hatten, um die Flugblätter entgegenzunehmen.“³²

Als Reaktion auf die Ermahnung durch das NLRB stoppte T-Mobile den Einsatz seiner Wachleute. Die Regionaldirektorin ließ den Fall ruhen, um ihn, sofern sich das rechtswidrige Verhalten in diesem Zeitraum nicht wiederholte, nach sechs Monaten einzustellen. Wie T-Mobile in einem Schreiben an Human Rights Watch bemerkte wurde das Verfahren am 4. Januar 2007 unter Vorbehalt eingestellt.³³

³⁰ Brief von Dorothy L. Moore-Duncan, Regionaldirektorin des NLRB Region 4, *T-Mobile*, Fall Nr. 4-CA 34590, 30. Juni 2006 (liegt Human Rights Watch vor).

³¹ Vgl. Communications Workers of America, „Flugblattverteilung bei T-Mobile“, Videoband, 2. Februar 2006 (liegt Human Rights Watch vor).

³² Brief von Dorothy L. Moore-Duncan, Regionaldirektorin des NLRB Region 4, *T-Mobile*, Fall Nr. 4-CA 34590, 30. Juni 2006 (liegt Human Rights Watch vor).

³³ Brief von Larry L. Myers an Human Rights Watch, 23. Februar 2009.

Der Aussage von Tammy Todora zufolge stellte sich das Unternehmen folgendermaßen auf die veränderte Lage ein: „Sie installierten neue Kameras, die filmten, wie die Leute auf den Parkplatz einbogen oder wegfuhrten. Sie konnten weiterhin sehen, wer anhielt, um ein Flugblatt zu nehmen. Die Monitore waren gleich hinter dem Mitarbeiteringang, so dass alle sehen konnten, dass die Firma alles, was geschah, aufzeichnete. Viele Leute hatten immer noch Angst davor, die Flugblätter zu nehmen.“³⁴

Ansichten eines Wachmanns

Ein von Human Rights Watch befragter Mitarbeiter des Sicherheitsdiensts des Unternehmens beschrieb die Reaktion des Managements auf die Gewerkschaftsaktivitäten der Mitarbeiter aus seiner Perspektive. Dennis Adkins war von September 2004 bis Oktober 2008 als Wachmann bei T-Mobile in Allentown beschäftigt. Er sagte: „Ich sah, was sich abspielte, jedes Mal wenn die Gewerkschaft zu T-Mobile kam und was T-Mobile tat, wenn sie kamen.“³⁵

Als Gewerkschaftsanhänger begannen, vor dem T-Mobile-Gebäude Flugblätter zu verteilen habe das Unternehmen „das Personal auf drei Wachleute pro Schicht rund um die Uhr aufgestockt“, so Adkins weiter. „Man sagte uns, wir sollten sofort den Geschäftsführer unterrichten, wenn wir auf den Kameras sähen, dass Gewerkschaftsleute aufgetaucht waren. Wir mussten ihnen sagen, wie viele Gewerkschaftsleute es waren und wie viele von den Leuten ein Flugblatt mitnahmen.“³⁶

„Alles, was dort passierte, wurde von den Kameras gefilmt und alles Gefilmte war auf Band“, erklärte Adkins. „Wenn die Gewerkschaft kam, richteten wir die Kameras als erstes auf alle Eingänge, an denen Gewerkschaftsleute waren. Wir fixierten die Kameras, damit wir auf die Gewerkschafter hineinzoomen konnten. Wir konnten auch sehen, wer Flugblätter nahm. T-Mobile hat diese Bänder alle behalten.“³⁷

„Jedesmal wenn die Gewerkschaftsleute kamen, mussten wir einen Bericht über den Vorfall schreiben; zu welcher Zeit sie kamen, wann sie weggingen, wie viele Gewerkschaftsleute dagewesen waren“, so Adkins. „Wir schrieben nicht in die Berichte, wie viele Leute ein Flugblatt genommen hatten. Das mussten wir dem Geschäftsführer persönlich mitteilen.“³⁸

³⁴ Befragung von Tammy Todora durch Human Rights Watch, Allentown, Pennsylvania, 29. Februar 2008.

³⁵ Telefonische Befragung von Dennis Adkins durch Human Rights Watch, Allentown, Pennsylvania, 23. November 2008.

³⁶ Ebd.

³⁷ Ebd.

³⁸ Ebd.

Das Vorgehen Innerhalb des Gebäudes

Tammy Todora beschrieb gegenüber Human Rights Watch auch, was sich innerhalb des Callcenters abgespielte. Sie schilderte verpflichtende Mitarbeiterversammlungen, die offen gewerkschaftsfeindlich waren und voller düsterer Prophezeiungen über die Konsequenzen gewerkschaftlicher Organisation steckten. T-Mobile erklärte gegenüber Human Rights Watch, die Mitarbeiterversammlungen hätten stattgefunden, um über „die Sichtweise des Unternehmens zur gewerkschaftlichen Organisation“ zu diskutieren und betonte, alle Mitteilungen seien nach dem NLRA rechtmäßig gewesen.

Todora beschrieb das Klima innerhalb des Gebäudes:

„Der Große [der Geschäftsführer] rief alle in Gesprächsgruppen zusammen, etwa 15 bis 20 Leute auf einmal, gewöhnlich einen Tag, nachdem wir Flugblätter verteilt hatten. Er jagte uns allen Angst vor der Gewerkschaft ein, sagte, dass die Gewerkschaft Probleme verursachen werde, dass er eine Politik der offenen Tür verfolge und wir keine Gewerkschaft bräuchten, so in dieser Art.³⁹

Todora fügte hinzu: „Es sah so aus, als ob sie die Führungskräfte darin schulten, gegen die Gewerkschaft vorzugehen. Mein Vorgesetzter sagte mir: ‚Pass auf, was du tust, sie beobachten dich.‘“⁴⁰

Angela Joseph, eine andere T-Mobile-Mitarbeiterin, bestätigte Todoras Angaben zu den Gesprächsgruppen. „Es war eine große Angstmache“, so Joseph im Gespräch mit Human Rights Watch. „Der Geschäftsführer tat so, als sei die Gewerkschaft ein großes Schreckgespenst, das unser Geld nehmen würde. Sie wurde uns als etwas Schlechtes vorgestellt, ohne jeden Vorteil für uns.“⁴¹

Joseph sagte, der Geschäftsführer habe einen Overheadprojektor benutzt, um gewerkschaftskritische Botschaften zu zeigen, während er zu den anwesenden Mitarbeitern sprach.

„Er sagte so etwas wie: ‚Denkt an euer Gehalt. Sie können so hohe Beiträge von euch verlangen, wie sie wollen. Ihr könntet alles, was ihr jetzt habt, verlieren. Die Gewerkschaft wird Leute verteidigen, die wenig leisten. Wollt ihr, dass die Gewerkschaft das Unternehmen

³⁹ Befragung von Tammy Todora durch Human Rights Watch, Allentown, Pennsylvania, 29. Februar 2008.

⁴⁰ Ebd.

⁴¹ Befragung von Angela Joseph durch Human Rights Watch, Allentown, Pennsylvania, 2. April 2008.

führt?'. Er fragte, ob es Fragen gebe, aber die Leute hatten zu viel Angst, um Fragen zu stellen, so als ob er dann denken würde, man sei gegen ihn. Die Leute wussten, dass sie beobachteten, wer mit der Gewerkschaft sprach, dass sie über alles unterrichtet wurden, dass das Management Bescheid wusste. Wir hatten sogar Angst davor, über die Gewerkschaft informiert zu werden.“⁴²

Shawna Knipper, die damals bei T-Mobile arbeitete, sagte: „Als die Gewerkschaftsleute anfangen, Flugblätter zu verteilen, hatten wir plötzlich diese ganzen verpflichtenden Besprechungen. Das Management bestellte 10 oder 20 Leute auf einmal ein und erzählte darüber, wie schlecht die Gewerkschaft sei und wie die Firma Dinge streichen würde, falls die Gewerkschaft sich bei uns einniste. Jetzt haben alle Angst um ihren Job und fürchten, dass sie Probleme bekommen, wenn sie die Gedanken der Gewerkschaft wiedergeben.“⁴³

Ein anderer T-Mobile-Mitarbeiter schilderte die Reaktion des Unternehmens auf die Flugblattaktion der Gewerkschaft ähnlich. Er beschrieb, wie das Management reagierte, als Anhänger der Gewerkschaft mit dem Verteilen von Flugblättern begannen:

„Etwa ein Jahr, nachdem ich [bei T-Mobile] angefangen hatte, begann die Gewerkschaft, auf dem Parkplatz Flugblätter zu verteilen. Die Geschäftsführung schickte Sicherheitsleute und schmiss sie raus. Während der nächsten Tage, holte der Callcenter-Manager alle in Gesprächsgruppen über die Gewerkschaft. Sie hatten uns eine Stunde lang in Gruppen von etwa 20 Leuten. Es musste etwas Ernstes sein, etwas, was ihnen so wichtig war, dass sie 20 Leute auf einmal für eine Stunde von den Telefonen abzogen. Das hat ernsthafte Auswirkungen auf die Leistung.“⁴⁴

Der Mitarbeiter sagte weiter: „Der Manager sagte uns, er habe die Gewerkschafter vom Gelände geschickt und befahl uns mehr oder weniger, uns nicht mit der Gewerkschaft einzulassen. Ich erinnere mich genau daran, dass er sagte: ‚Wenn die Gewerkschaft Fuß fasst, hindert T-Mobile nichts daran, unser Geschäft woandershin zu verlegen.‘ Es war ziemlich klar, dass er uns davor warnte, was passieren konnte.“⁴⁵

⁴² Ebd.

⁴³ Befragung von Shawna Knipper durch Human Rights Watch, Allentown, Pennsylvania, 2. April 2008.

⁴⁴ Befragung eines T-Mobile-Mitarbeiters durch Human Rights Watch, Allentown, Pennsylvania, 1. Oktober 2008. Aus Angst vor Repressalien durch das Management wollte der Befragte anonym bleiben.

⁴⁵ Ebd.

„Einige Monate später“, so der Mitarbeiter weiter, „gab es einige Medienberichte über die Klage der Gewerkschaft [Anklage wegen unlauterer Arbeitspraktiken], also rief der Manager uns noch öfter zu Besprechungen zusammen. Er benutzte die Treffen, um die Gewerkschaften als reine Geldeintreiber zu verurteilen, die nichts für uns tun könnten. Sie hatten eine sehr destruktive Haltung der Gewerkschaft gegenüber und sie betonten es uns gegenüber ständig. Sie wollen keine Art von Tarifverhandlungen.“⁴⁶

Der Mitarbeiter fügte hinzu:

„Ich erkundigte mich über die CWA, weil es in der Firma sehr viel Bevorzugung und Vetternwirtschaft gibt. Ein Vertrag mit der Gewerkschaft würde helfen, das zu korrigieren. Im Moment werden unsere Arbeitsverträge von unserem direkten Vorgesetzten, den sie unseren Coach nennen, gemacht oder gekündigt. Man leistet sich besser nichts bei seinem Coach, sonst bekommt man Probleme. Aber die Botschaft der Geschäftsführung ist, dass du gefeuert wirst, wenn du versuchst, der Gewerkschaft beizutreten. Jetzt haben die meisten Leute Angst, darüber zu reden.“⁴⁷

Das Ende der Gewerkschaftskampagne

Die Druckmittel von T-Mobile erstickten die Bemühungen, die Angestellten des Callcenters zu organisieren, im Keim. In einer im August 2008 an die CWA-Mitarbeiterin Pam Tronsor versandten E-Mail, erklärt ein Mitarbeiter des T-Mobile-Callcenters in Allentown, der aus Angst vor Repressalien durch das Management anonym bleiben wollte, in der Firma herrsche immer noch–mehr als zwei Jahre nach dem Versuch der Beschäftigten, von ihrer Vereinigungsfreiheit Gebrauch zu machen–ein Klima der Angst:

„Hallo Pam,

Ich bin sehr daran interessiert, dass sich bei T-Mobile eine Gewerkschaft etabliert. Möglicherweise habe ich Sie schon auf dem Weg zur Arbeit gesehen. Wir dürfen nicht mit den Gewerkschaftsmitarbeitern sprechen, wenn wir das Gebäude betreten oder verlassen. Sie sagen uns nicht, dass wir nicht mit Ihnen sprechen dürfen, und dennoch tun sie es auf verschiedenste Art. Leute, die erwischt wurden, als sie mit Gewerkschaftern sprachen, haben

⁴⁶ Ebd.

⁴⁷ Ebd.

ihren Job verloren–nicht weil sie mit Gewerkschaftsleuten gesprochen haben, sondern wegen irgendeiner anderen Kleinigkeit.

[Es folgt eine sehr detaillierte Beschwerde über die Methoden der Geschäftsführung des Callcenters in Allentown, die die Identität des Verfassers preisgeben würde und deshalb nicht wiedergegeben wird.]

Ich bin eher bereit, bei dieser Firma zu kündigen und einen schlechter bezahlten Job anzunehmen, als mich weiter mit diesem Problem herumzuschlagen. Um ehrlich zu sein, weiß ich nicht mehr, was ich tun soll. Ich hätte gerne eine Gewerkschaft in der Firma und gleichzeitig habe ich Angst, etwas zu sagen, weil ich befürchte, meinen jetzigen Job zu verlieren. Wenn das passiert, möchte ich sicher sein, dass ich schon einen anderen Job in Aussicht habe. Können Sie mir bitte irgendetwas Erhellendes sagen?⁴⁸

Die gewerkschaftsfeindlichen Dokumente von T-Mobile aus dem Jahr 2008

Zu welchen Anstrengungen die Deutsche Telekom bereit war, um eine Organisationsierung der Belegschaft zu verhindern, geht auch aus zwei internen Mitteilungen aus dem Jahr 2008 sehr deutlich hervor. Einige der darin enthaltenen Anweisungen verstoßen sowohl gegen internationale Arbeitsrechtsstandards als auch gegen US-Recht. In einem Schreiben an Human Rights Watch erklärte T-Mobile: „Es wurde nie behauptet, dass irgendein Handbuch oder Memorandum von T-Mobile in irgendeiner Weise gegen das NLRA [US-Arbeitsgesetz] verstoßen hat.“ Wie weiter unten im Detail beschrieben, nimmt eine Vergleichsvereinbarung mit dem NLRB vom 5. Januar 2009 auf ein Rundschreiben Bezug, das nach Ansicht der Gewerkschaft gegen den NLRA verstieß, weil es Mitarbeiter verpflichtete, als Informanten über Gewerkschaftsaktivitäten anderer Mitarbeiter zu fungieren. Das Rundschreiben erschien offenkundig gegen vorausgegangene Urteile des NLRB zu verstoßen. Wie in der Vergleichsvereinbarung verlangt, ließ T-Mobile in seinen Geschäften eine Bekanntmachung aushängen, in der die Mitarbeiter angewiesen werden, andere Beschäftigte nicht zur Auskunft über Dritte aufzufordern oder zu verpflichten.

Das landesweite Rundschreiben

Im Mai 2008 verschickte die Personalabteilung von T-Mobile ein landesweites Rundschreiben an „ausschließlich Manager an der Front“. Darin wird die „direkte, unter vier Augen stattfindende Kommunikation“ von Mitarbeitern mit Vorgesetzten gegenüber dem

⁴⁸ Vgl. E-Mail von T-Mobile-Mitarbeiter an Pam Tronsor, 3. August 2008 (liegt Human Rights Watch vor).

Austausch mit „dritten Parteien“, d.h. mit Arbeitnehmerorganisationen, abgegrenzt. Die Manager werden aufgefordert, unverzüglich konzertierte „Anti-Gewerkschafts“-Kampagnen einzuleiten, wenn Vertreter der CWA an T-Mobile-Mitarbeiter herantreten.⁴⁹ Zusammen mit dem Rundschreiben wurden auch eine Reihe von Anweisungen verschickt, die bedrohlichen Implikationen für die Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmer. Zu den „Anzeichen für Gewerkschaftsaktivität“, nach denen die Manager Ausschau halten sollten, zählen die Anweisungen folgende Beobachtungen:

- ungewöhnliche Gruppenbildung oder neu entstehende soziale Beziehungen unter unseren Angestellten;
- Gerüchte, Veränderungen der Einstellung oder des Verhaltens;
- ein hohes Maß von Betriebsamkeit vor und nach der Arbeit;
- neue Angestellte, die zu auffällig bemüht sind, ihre Begeisterung für das Unternehmen zum Ausdruck zu bringen;
- Aktivitäten zur gewerkschaftlichen Organisation bei Angestellten in benachbarten Unternehmen;
- Toiletten werden plötzlich zu beliebten Orten;
- Angestellte, erwecken den Eindruck, sie wüssten etwas, was Sie gerne wüssten;
- Berichte von Mitarbeitern über Gewerkschaftsaktivität (ein „Alarmstufe rot“-Problemindikator);
- Gruppenverhalten von Angestellten;
- häufige Erwähnung von „Rechten“ durch die Mitarbeiter.⁵⁰

Die Anweisungen schließen mit dem Rat: „Informieren Sie umgehend Ihren Personalmanager, wenn diese Probleme auftreten. [...] Bleiben Sie wachsam, wenn sich bestätigt, dass die Gewerkschaft aktiv ist; führen Sie täglich Protokoll über alle damit verbundenen Vorgänge.“⁵¹

Dass T-Mobile „neu entstehende soziale Beziehungen“ und „häufige Erwähnung von ‚Rechten‘ durch die Mitarbeiter“ als „Probleme“ einstuft, die eine sofortige Unterrichtung des Personalmanagements erforderlich machen, wäre fast schon amüsant, wenn es sich dabei

⁴⁹ Memorandum der Personalabteilung von T-Mobile an Manager „an der Front“, „For Front-line managers only. Please do not print, post or distribute“, undatiert (liegt Human Rights Watch vor).

⁵⁰ T-Mobile memorandum, „Signs of Union Activity“ (undated, copy on file with Human Rights Watch).

⁵¹ Ebd.

nicht um einen ernst gemeinten Ausdruck der Entschlossenheit des Managements handelte, die gewerkschaftliche Organisation seiner Angestellten in den USA zu unterbinden.

Das Rundschreiben für die Region Nordwest

Als Folge des Rundschreibens und der Handlungsanweisungen für Manager „an der Front“ sandte das Management des Geschäftsbereichs Einzelhandel im den pazifischen Nordwesten und Südwesten seinen Filialleitern ein weiteres Rundschreiben, das sie auffordert, ihr Team zu „kaskadieren“ und ihren Mitarbeitern folgende Anweisungen zu machen:

- Jede Geschwertschaftsaktivität soll noch am selben Tag, auch bei abendlichen Aktivitäten, an die Personalabteilung und an den Marktmanager gemeldet werden.
- Bei Abwesenheit des Filialleiters, muss der Fachverkäufer den Marktmanager und [Namen von Personalmanagern] noch am selben Tag unterrichten, auch bei abendlichen Aktivitäten.⁵²

Diese Anweisungen verpflichten Mitarbeiter dazu, als Informanten über gewerkschaftliche Aktivitäten zu fungieren, die durch das US-Recht und den Grundsatz der Nicht-Einmischung in zulässige Aktivitäten zur gewerkschaftlichen Organisation im internationalen Arbeitsrecht geschützt sind. Das NLRB vertritt seit langem die Rechtsauffassung, dass solche Maßnahmen die Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmer verletzen und sie bei der Ausübung ihrer Rechte nach Absatz 7 behindert.⁵³

Am 1. Juli 2008 schrieb der Direktor der Gewerkschaft CWA in einem Brief an T-Mobile: „Normalerweise würden wir auf ein solches Problem mit einer Anzeige wegen unfairer Praktiken beim National Labor Relations Board reagieren. Ich schreibe Ihnen im Ansinnen, ein positivere Beziehung aufzubauen und gebe Ihnen die Gelegenheit, die Situation zu korrigieren.“⁵⁴

In seinem Antwortschreiben vom 24. Juli 2008 erklärte ein Vertreter von T-Mobile:

⁵² E-Mail des Bereichsleiters Personalwesen für den pazifischen Nordwesten und Südwesten an T-Mobile-Manager, 30. Mai 2008 (liegt Human Rights Watch vor). Die Begriffe „Marktmanager“, „Filialleiter“ und „Fachverkäufer“ entsprechen den internen englischen Bezeichnungen „Market Manager“, „Retail Store Manager“ und „Retail Store Representative“. Die Deutsche Telekom erklärte gegenüber Human Rights Watch, die Mitteilung sei an Geschäftsleiter in einem regionalen Markt mit 11 Geschäften versandt worden. Die Einzelhandelsabteilung für den pazifischen Nordwesten und Südosten umfasst 8 Bundesstaaten mit 480 Filialen. Brief von Thomas Sattelberger, Mitglied des Personalvorstands, Deutsche Telekom AG, an Human Rights Watch, 20. Juli 2010 (liegt Human Rights Watch vor).

⁵³ Vgl. z.B. *Arcata Graphics*, 304 NLRB 541 (1991); *Nashville Plastic Products*, 313 NLRB 462 (1993); *Ryder Truck Rental, Inc*, 341 NLRB Nr. 109 (2004).

⁵⁴ Brief des CWA-Direktors Ed Sabol an David Miller, senior vice president, T-Mobile USA, 1. Juli 2008 (liegt Human Rights Watch vor).

„Sie [die Anweisung] hatte den Zweck unsere Mitarbeiter dazu aufzufordern, Verletzungen der allgemeinen Unternehmensrichtlinie von T-Mobile USA zu melden, die die Kontaktaufnahmen mit Kunden durch Dritte auf den Verkaufsflächen während der Öffnungszeiten untersagt. [...] In diesem Fall wurde diese Richtlinie zufälligerweise durch Anwerber der Gewerkschaft verletzt, weshalb unsere interne Mitteilung Kontaktaufnahmen durch die Gewerkschaften thematisierte. [...] Die Mitteilung sollte unsere Mitarbeiter nicht auffordern, gesetzlich geschützte Aktivitäten ihrer Arbeitskollegen zu melden. [...] Um die verschickte Mitteilung näher zu erläutern, wird T-Mobile alle Fachverkäufer, die sie erhalten haben, informieren, dass mit der Anweisung lediglich beabsichtigt war, sie über die gerechtfertigte Erwartung der Geschäftsführung in Kenntnis zu setzen, dass sie Verletzungen des Verbots von Kontaktaufnahmen durch Dritte weiterhin melden sollten.“⁵⁵

Die CWA erhielt keine Hinweise darauf, dass klärende Mitteilungen, wie sie in dem Schreiben der Unternehmensleitung vom 24. Juli umrissen werden, verschickt wurden. Die Gewerkschaft erstatte aufgrund der Anweisung im Oktober 2008 Anzeige wegen unlauterer Arbeitspraktiken. Am 11. November 2008, fast vier Monate nach der Ankündigung, die Anweisung „zu klären“, sandte das Management von T-Mobile seinen Mitarbeitern einen Brief, der mitteilt:

„Vor einiger Zeit haben Sie möglicherweise eine E-Mail von mir erhalten, die sich auf das Verbot von Kontaktaufnahmen in unseren Filialen bezog. Um sicherzustellen, dass keine Missverständnisse darüber bestehen, was in dem Schreiben gemeint war, möchte ich klarstellen, dass die E-Mail lediglich den Zweck hatte, die Mitarbeiter an die Erwartung der Geschäftsführung zu erinnern, dass sie Verletzungen unseres Verbots von Kontaktaufnahmen durch nicht-angestellte Dritte melden.“⁵⁶

Im Januar 2009 einigte sich T-Mobile mit dem NLRB auf einen Vergleich, der die Anzeige wegen unlauterer Arbeitskampfmethode aufhob. Dem Vergleichsabkommen zufolge musste T-Mobile eine „Bekanntmachung an die Mitarbeiter“ in seinen Filialen aushängen lassen, die besagte:

⁵⁵ Brief von Larry Myers, chief people officer, T-Mobile USA, an Ed Sabol, den Direktor der Gewerkschaft CWA, 24. Juli 2008 (liegt Human Rights Watch vor).

⁵⁶ Brief des T-Mobile-Managements an T-Mobile-Mitarbeiter, 11. November 2008 (liegt Human Rights Watch vor).

„Wir werden keine Regeln aufstellen, aufrecht erhalten oder durchsetzen, die Sie auffordern oder verpflichten, uns Meldung zu erstatten, wenn ihre Arbeitskollegen die Communications Workers of America, AFL-CIO oder irgendeine andere Arbeitnehmerorganisation unterstützen oder in ihrem Namen handeln.“⁵⁷

Es geht hier nicht darum, die Sprache des T-Online-Rundschreibens, seiner bemühten Rechtfertigung oder der um vier Monate verspäteten „Klarstellung“ zu analysieren, sondern darum, zu erkennen, wie sich die Haltung von T-Mobile zu den gewerkschaftlichen Tendenzen seiner Mitarbeitern in diesen Dokumenten widerspiegelt und wie weit das Unternehmen zu gehen bereit ist, um solche Bestrebungen in den USA zu unterbinden.

T-Mobile betonte gegenüber Human Rights Watch, das Unternehmen habe sich sowohl im Wortlaut als auch im Geist an den National Labor Relations Act gehalten und beabsichtige dies auch in Zukunft zu tun.⁵⁸

Auf eine Nachfrage zu den Vorfällen hin erhielt Human Rights Watch von der Deutschen Telekom eine Liste von Auszeichnungen als „beste Arbeitgeber“ durch Wirtschaftsmagazine und andere.⁵⁹ Das Unternehmen legte zudem eine Stellungnahme eines deutschen Rechtsprofessors⁶⁰ und eine Einschätzung des Leiters der Rechtsabteilung des NLRB⁶¹ bei, derzufolge T-Mobile für ein Unternehmen dieser Größe erstattetet relativ wenige Anzeigen wegen unlauterer Arbeitspraktiken erhalten hat. Die Einhaltung internationaler Arbeitsrechtsstandards lässt sich nicht anhand der Anzahl der beim NLRB eingegangenen Beschwerden messen. Ein Unternehmen kann Strategien zur Abwehr von Gewerkschaften verfolgen, die sich zwar im Rahmen des US-Rechts bewegen, nach internationalen Standards jedoch einen Eingriff in Arbeitnehmerrechte darstellen. Dies ist der Fall, wenn Arbeitnehmer wie Shawna Knipper beklagen, sie hätten sogar Angst davor, über die Gewerkschaft informiert zu werden, und dennoch keine Verfahren wegen unlauterer Arbeitspraktiken folgen.

⁵⁷ NLRB, „In the Matter of T-Mobile USA, Inc.“, Vergleichsabkommen, Fall Nr. 36-CA 10359 (5. Januar 2009) (liegt Human Rights Watch vor). Das Vergleichsabkommen enthält den Satz: „Die Unterzeichnung dieses Abkommens, stellt keine Anerkennung einer Verletzung des National Labor Relations Act durch die angeklagte Partei dar.“

⁵⁸ Brief von Larry L. Myers an Human Rights Watch, 23. Februar 2009.

⁵⁹ „T-Mobile Workplace Recognition; National and Local Best Place to Work Awards“ (liegt Human Rights Watch vor).

⁶⁰ Mitteilung von Prof. Dr. Gregor Thüsing an die Deutsche Telekom, „Neutrality of Employers and Union Organizing: Memorandum at the Request of Deutsche Telekom AG“ (12. April 2010)(liegt Human Rights Watch vor).

⁶¹ Arthur F. Rosenfeld, „Analysis of T-Mobile USA, Inc. NLRA Compliance Programs“ (12. März 2010) (liegt Human Rights Watch vor).

Die von der Deutschen Telekom herangezogene Einschätzung des NLRB-Juristen Arthur F. Rosenfeld kam auf der Grundlage vertraulicher Telefonbefragungen von T-Mobile-Managern an verschiedenen US-Standorten zu dem Schluss, dass „die allgemeine Politik von T-Mobile [darin besteht], Mitarbeiter so zu behandeln, dass sie die Einmischung dritter Parteien weder benötigen noch anstreben.“⁶² Die Deutsche Telekom unterscheidet ausdrücklich zwischen der „auführerischen“ Rhetorik der Gewerkschaften in den USA und der „respektvolleren und konstruktiveren Herangehensweise von Gewerkschaftsvertretern“ in Deutschland.⁶³

Die Erfahrungen der Mitarbeiter von T-Mobile in Allentown lassen erkennen, dass die Unternehmenspolitik sich, zumindest an diesem Standort, in Methoden geäußert hat, infolge derer die Belegschaft es nicht mehr wagte, eine Interessenvertretung durch die Gewerkschaft anzustreben. Die Einberufung einseitiger, verpflichtender Mitarbeiterversammlungen, der Versand des Rundschreibens für die Region Nordwest und der Umgang mit den Beschwerden der Gewerkschaften über die Anweisungen des T-Mobile-Managements entsprechen nicht dem Verhalten eines Unternehmens, das Sozialcharta einhält, die sich angeblich nicht nur „auf den Werten des Global Compact [gründet], sondern auch auf den international anerkannten Konventionen, Richtlinien und Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und der Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD).“

Deutsche Post und DHL Express

Deutsche Post World Net (DPWN) ist ein globales Post-, Logistik- und Finanzdienstleistungs-Unternehmen mit einem Jahresumsatz von 69 Milliarden US-Dollar. Mit 425.000 Mitarbeitern in 200 Ländern ist das Unternehmen einer der zehn größten Arbeitgeber weltweit und rangiert an 86. Stelle des Fortune Global 500-Rankings.⁶⁴

Im Jahr 2003 übernahm die Deutsche Post für ein Milliarde US-Dollar das Logistikunternehmen Airborne Express und weitete ihr US-Geschäft unter dem Namen DHL Express aus. Die in Plantation, Florida ansässige Tochter DHL Express wurde damit zum drittgrößten privaten Expressdienstleister in den USA. Zum Zeitpunkt der Recherche für

⁶² Ebd.

⁶³ Brief von Thomas Sattelberger, Mitglied des Personalvorstands der Deutschen Telekom AG, an Human Rights Watch, 29. Juli 2010 (liegt Human Rights Watch vor).

⁶⁴ Für diese und andere Unternehmensdaten vgl. DPWN-Website unter www.dpwn.com (aufgerufen am 1. Juli 2008); vgl. Fortune, „Global 500“, <http://money.cnn.com/magazines/fortune/global500/2010/index.html>.

diesen Bericht beschäftigte DHL landesweit über 40.000 Mitarbeiter in Sortier- und Verteilerzentren und anderen Anlagen zum Land- und Lufttransport.⁶⁵

Im November 2008 kündigte DHL an, das US-Geschäft massiv zu verkleinern und den rein inländischen Land- und Luftversand einzustellen. Das Unternehmen erklärte, es werde mit United Parcel Service (UPS) einen Vertrag über die Übernahme des inländischen Paketversands abschließen und sich auf den internationalen Versand konzentrieren. Gleichzeitig kündigte das Unternehmen die Streichung von knapp 10.000 Stellen in den USA an. Das DHL-Verteilerzentrum in Allentown, Pennsylvania in dem die hier geschilderten Verletzungen der Arbeitnehmerrechte stattfanden, gehörte zu den Standorten, an denen tiefe Einschnitte und Stellenstreichungen geplant waren.⁶⁶ Im Januar 2009 schloss das Unternehmen die Anlage in Allentown schließlich vollständig.⁶⁷

Selbstverpflichtungen zur Vereinigungsfreiheit und zur unternehmerischen Gesellschaftsverantwortung

Die Deutsche Post vermittelt in ihrer Außendarstellung ein überzeugtes Bekenntnis zur gesellschaftlichen Verantwortung des Unternehmens. Auf ihrer Website erklärt sie:

„Unsere Unternehmenswerte sind eine Herausforderung und ein Wegweiser für uns. [...] Der Verhaltenskodex stützt sich auf internationale Abkommen und Richtlinien, einschließlich der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation und des Global Compact der Vereinten Nationen. [...] Der Verhaltenskodex ist seit Mitte 2006 in allen Regionen und Abteilungen in Kraft.“⁶⁸

Deutsche Post World Net unterzeichnete den Global Compact der Vereinten Nationen im Jahr 2006. Die Tochter DHL war dem Pakt bereits im Jahr 2001 beigetreten. Deutsche Post World Net kommentierte den Beitritt mit den Worten: „Wir freuen uns, diese Herausforderung anzunehmen und unser Engagement zur Förderung dieser allgemeinen Prinzipien gemeinsam mit dem UN-System zu zeigen. [...] Deutsche Post World Net

⁶⁵ Vgl. DHL-Express-Website unter <http://www.dhl-usa.com> (aufgerufen am 1. July 2008).

⁶⁶ Bob Driehaus, „DHL Cuts 9,500 Jobs in US, and an Ohio Town Takes the Brunt“, *The New York Times*, 11. November 2008, S. B3; Daniel Patrick Sheehan, „DHL to ditch its US market; Closing of its Upper Macungie site means loss of 375 jobs“, *Allentown Morning Call*, 11. November 2008, S. A12.

⁶⁷ E-Mail von Mark Dimondstein, einem Vertreter der Gewerkschaft American Postal Workers Union, an Human Rights Watch, 12. Januar 2009 (liegt Human Rights Watch vor).

⁶⁸ Vgl. Deutsche Post World Net website at www.dpwn.com.

handelt im tagtäglichen Geschäft in Übereinstimmung mit den Grundsätzen des Globalen Pakts.“⁶⁹

Allentown, Pennsylvania

DHL nahm den Betrieb in dem neuen Sortier- und Verteilerzentrum in Allentown, Pennsylvania Anfang 2007 auf und beschäftigte dort bis Ende 2008 400-450 Mitarbeiter. Im Gespräch mit Human Rights Watch schilderten Beschäftigte die Probleme, die sie zu dem– letztlich erfolglosen–Versuch bewegten, von ihrem Recht zum Gewerkschaftsbeitritt Gebrauch zu machen.

Nilsa Rodríguez aus der Verpackungs- und Paletten-Abteilung erklärte, sie habe sich für die gewerkschaftliche Organisation engagiert, weil die Mitarbeiter keinerlei Rechte gehabt hätten: „Sie können jederzeit gefeuert werden. Wenn die Leute sich verletzen, fürchten sie sich, einen Unfallbericht einzureichen, weil sie Angst haben gefeuert zu werden. Viele Vorgesetzte beschimpfen die Leute, behandeln sie schlecht. Ich respektiere die Firma, die sollten mich auch respektieren.“⁷⁰

In ähnlicher Weise äußerte sich Elisa Alonso, eine aus Guatemala stammende Mitarbeiterin, die den „Mangel an Respekt“ als Hauptmotivation für ihr Engagement für die Gewerkschaft nannte.⁷¹ Mayra Caravasi, eine aus Peru eingewanderte DHL-Angestellte, beklagte ebenfalls die Geringschätzung von Seiten der Vorgesetzten. Einer ihrer Vorgesetzten, so Alonso, „spuckt auf den Boden, wenn er in der Nähe von lateinamerikanischer Angestellter ist“.⁷² Caravasi fügte hinzu, sie und viele ihrer Arbeitskollegen seien besorgt über die Sicherheitsbedingungen gewesen. „Man muss oft Schweres heben, etwa Kartons mit Fernsehern oder kleinen Kühlschränken.“

Juan Loor, ein bei DHL beschäftigter Einwanderer aus Ecuador, gab ebenfalls an, er habe sich aufgrund der schlechten Sicherheitsbedingungen an den Bemühungen zur Organisation der Belegschaft beteiligt. „Die Bedingungen waren gefährlich“, so Loor. „Einen Gabelstapler zu fahren, war sehr gefährlich. Es gab viele Unfälle. Dinge wurden

⁶⁹ Vgl. „Deutsche Post World Net joining U.N. Global Compact“, Pressemitteilung von DPWN, 11. Juli 2006.

⁷⁰ Befragung von Nilsa Rodríguez durch Human Rights Watch, Allentown, Pennsylvania, 3. Dezember 2007.

⁷¹ Befragung von Elisa Alonso durch Human Rights Watch, Allentown, Pennsylvania, 3. Dezember 2007.

⁷² Befragung von Mayra Caravasi durch Human Rights Watch, Allentown, Pennsylvania, 3. Dezember 2007. Caravasi konnte den Vorgesetzten identifizieren. Andere Beschäftigte gaben an, sie hätten gesehen, wie der Vorgesetzten in Anwesenheit lateinamerikanischer Mitarbeiter ausgespuckt habe.

verschüttet, die Gas oder Scherben enthielten. Die Leute verletzten sich oft. Wir brauchten wirklich eine Gewerkschaft.“⁷³

Aufgrund dieser und anderer Probleme, starteten die Angestellten der Sortierzentrale in Allentown mit Unterstützung der Gewerkschaft American Postal Workers Union (APWU) eine Mobilisierungskampagne. Entgegen seiner Behauptungen, man respektiere die Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmer, ging das DHL-Management im Jahr 2007 aggressiv gegen die gewerkschaftlichen Bestrebungen der Arbeitnehmer in dem neuen Sortierzentrum vor. Das Unternehmen begann, Flugblätter herauszugeben und verpflichtende Mitarbeiterversammlungen abzuhalten, noch bevor die Belegschaft versuchte, durch das NLRB eine Abstimmung über den Gewerkschaftsbeitritt abhalten zu lassen. Das Management verteilte Informationsmaterial auf Englisch und Spanisch und engagierte spanischsprachige „Anti-Gewerkschafts“-Berater, die gemeinsam mit DHL-Managern verpflichtende Mitarbeiterversammlungen durchführten. Etwa 40 Prozent der Belegschaft von DHL in Allentown waren lateinamerikanischer Herkunft.⁷⁴ Im Gespräch mit Human Rights Watch gaben einige von ihnen an, die Treffen seien die ersten Begebenheiten gewesen, bei denen die Unternehmensleitung sie auf Spanisch angesprochen habe.⁷⁵

Schriftliches Informationsmaterial

Das DHL-Management verschickte in großem Umfang gewerkschaftsfeindliche Prospekte an seine Mitarbeiter. Das NLRA erlaubt solche schriftlichen Stellungnahmen, selbst wenn sie konsequent gewerkschaftsfeindlich sind, solange sie Arbeitern, die die gewerkschaftliche Organisation unterstützen, keine Vergeltungsmaßnahmen androhen bzw. Angestellten, die sie ablehnen, Begünstigungen versprechen. Wenn solche Erklärungen jedoch im Rahmen einer einseitigen, rücksichtslosen Kampagne gegen die gewerkschaftliche Organisation der Arbeitnehmer verbreitet werden, bei der die Angestellten keine Gelegenheit haben, abweichende Meinungen zu hören, sollten sie zusammen mit den übrigen Maßnahmen des Arbeitgebers in die Abwägung einbezogen werden, ob ein Eingriff in die Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmer vorliegt.

⁷³ Befragung von Juan Loor durch Human Rights Watch, Allentown, Pennsylvania, 3. Dezember 2007.

⁷⁴ Befragung von Mark Dimondstein, einem Vertreter der Gewerkschaft APWU, durch Human Rights Watch, Allentown, Pennsylvania, 3. Dezember 2007.

⁷⁵ Befragung von DHL-Mitarbeitern, Allentown, Pennsylvania, 3. Dezember 2007.

Eine Erklärung von DHL besagt beispielsweise:

„DIE AWPU WILL IHNEN IHRE STIMME NEHMEN! [...] Die APWU interessiert es NICHT, was in Ihrem besten Interesse liegt. [...] Lassen Sie sich nicht von den leeren Versprechungen der AWPU täuschen! [...] Respekt und Würde entstehen im Austausch und in der Zusammenarbeit von uns allen [...] nicht durch einen Gewerkschaftsvertrag!⁷⁶

Nachdem eine Abstimmung über den Gewerkschaftsbeitritt für den 12. und 13. September 2007 anberaumt worden war, verstärkte das DHL-Management seine Bemühungen, die Organisation der Arbeitnehmer zu verhindern. Eilig verfasste an die Beschäftigten gerichtete Briefe und Flugblätter mahnten die Mitarbeiter:⁷⁷

- **„MÖCHTEN SIE IHR GEHALT WIRKLICH [...] MIT DER GEWERKSCHAFT TEILEN? [...] Heute, ohne Vertretung durch die Gewerkschaft, geht ihr schwer verdientes Geld in Ihre Tasche, an Sie und Ihre Familie. [...] Die AWPU ist hier, um jeden Monat einen Teil IHRES GEHALTS WEGZUNEHMEN. [...] Darum geht es bei den GEWERKSCHAFTSBEITRÄGEN vor allem–Sie geben und die AWPU nimmt!“**
- **„GEBEN SIE SICH NICHT MIT DEN MÄRCHEN DER AWPU ZUFRIEDEN. [...] Die Gewerkschafter würden alles sagen, um Ihre Stimme zu bekommen. [...] Die AWPU kann nicht garantieren, dass Sie in Vertragsverhandlungen das, was sie schon haben, verlieren. SAGEN SIE DER GEWERKSCHAFT, DASS IHR ARBEITSPLATZ ZU WICHTIG FÜR IHRE MÄRCHEN IST.“**
- **„Setzen Sie ein Kreuz im Kästchen Ihrer Wahl. *(Ein Kreuz im NEIN-Kästchen ist eine Stimme gegen die AWPU und eine Entscheidung dagegen, dass sie Gewerkschaftsbeträge zahlen und die Gewerkschaft mit Ihrer Zukunft spielen lassen.)*“**

Im Gespräch mit Human Rights Watch berichteten Mitarbeiter, das DHL-Management in Allentown habe auch verpflichtende, gewerkschaftsfeindliche Mitarbeiterversammlungen

⁷⁶ Vgl. Undatierte DHL-Flugschrift an Mitarbeiter in Allentown, die Human Rights Watch vorliegt (Formatierung entspricht dem Original).

⁷⁷ Vgl. undatierte von August bis September 2007 verteilte DHL-Flugschriften, die Human Rights Watch vorliegen (Formatierung entspricht dem Original).

einberufen, während die Angestellten keine vergleichbare Möglichkeit gehabt hätten, sich in ihren Pausen oder zu anderen, mit dem Betriebsablauf verträglichen Zeiten von Gewerkschaftsvertretern informieren zu lassen.

Die DHL-Mitarbeiterin Mayra Caravasi beschrieb ihre Eindrücke von einer verpflichtenden Mitarbeiterversammlung, an der sie im Juni 2007 teilgenommen hatte, mit den Worten:

„Die Managerin zeigte uns einen Gewerkschaftsausweis und sagte, es sei eine Verletzung der Privatsphäre, der Gewerkschaft seinen Namen und seine Adresse zu geben. Sie klang so, als sei das, was die Gewerkschaft tat, illegal. Sie sagte, die Gewerkschaft sei bloß ein Unternehmen, das versuche an unser Geld zu kommen, dass die Gewerkschaft auch von Teilzeitkräften die Beiträge für Vollzeitkräfte verlangen würde, um mehr Geld zu bekommen. Sie sagte, die Verhandlungen könnten Jahre dauern. Die Leute verloren den Mut aufgrund dessen, was sie sagte.“⁷⁸

Nilsa Rodríguez, eine andere Mitarbeiterin, fügte hinzu: „Sie [die verpflichtenden Besprechungen] waren furchtbar. Furchtbar. Es war alles gegen uns, die wir die Gewerkschaft wollten. Sie sagten wir würden wegen der Gewerkschaft keine Gehaltserhöhungen bekommen. Sie gaben uns keine Zeit für Fragen. Sie sagten, wir sollten nach vorne kommen und persönlich mit ihnen [den Managern] sprechen.“⁷⁹

Greg Eshbach, ein anderer DHL-Mitarbeiter, schilderte die verpflichtenden Mitarbeiterversammlungen, die im Jahr 2007 in dem Sortierzentrum einberufen wurden, mit ähnlichen Worten. Er erinnerte sich genau an seinen Eindruck von einem „Anti-Gewerkschafts“-Berater, der in den Betrieb kam, um mit den Angestellten zu sprechen. „Wir mussten uns hinsetzen und ihm zuhören“, so Eshbach. „Er erzählte Halbwahrheiten und zeigte irreführende PowerPoint-Folien. [...] Er las den Gesetzestext vor und gab dann seine Interpretation, damit es sich für uns sehr schlecht anhörte, sehr unheilvoll, sehr bedrohlich, als ob das Gesetz verhindern würde, dass wir Gehaltserhöhungen bekommen, wenn die Gewerkschaft einmal Fuß gefasst hätte. Stellte Schlussfolgerungen an, die uns zu einer Bedrohung führen sollten.“⁸⁰ Eshbach fügte hinzu: „Die Besprechungen wurden immer strukturierter. Sie ließen keine abweichenden Meinungen oder Diskussionen zu. Viele Leute

⁷⁸ Befragung von Mayra Caravasi durch Human Rights Watch, 3. Dezember 2007.

⁷⁹ Befragung von Nilsa Rodríguez durch Human Rights Watch, 3. Dezember 2007.

⁸⁰ Befragung von Greg Eshbach durch Human Rights Watch, Allentown, Pennsylvania, 3. Dezember 2007.

hatten Angst, nachdem sie diese Quälerei durchlebt hatten. Wir hatten mit Sicherheit eine Mehrheit für die Gewerkschaft, aber diese Versammlungen haben sie zerstört.“⁸¹

Der DHL-Mitarbeiter Juan Loor bestätigte den Bericht seines Arbeitskollegen über die verpflichtenden Mitarbeiterversammlungen in der DHL-Niederlassung. „Sie zwangen uns hinzugehen“, so Loor. „Ich erinnere mich wie [der „Anti-Gewerkschafts“-Berater] sagte, die Postal Workers seien hauptsächlich eine Gewerkschaft für Postbeamte und die Angestellten in Allentown würden [in der Gewerkschaft] ‚eine Ameise in der Scheiße im Arschloch des Elefanten‘ sein.“⁸²

Elisa Alonso sagte im Gespräch mit Human Rights Watch, sie erinnere sich im Zusammenhang mit den Mitarbeiterversammlungen vor allem an die Drohungen des DHL-Managements im Hinblick auf Streiks. „Die sagte, die Gewerkschaft würde uns zum Streiken aufrufen, und wenn dies passiere, würde die Firma uns dauerhaft ersetzen.“⁸³ Alonso sagte, ihr Vorgesetzter habe sie am Vortag der Gewerkschaftsabstimmung zur Seite genommen und aufgefordert, nicht für die Gewerkschaft zu stimmen; dies sei äußerst riskant und würde nur Probleme mit sich bringen. „Er ging herum und sagte allen unter vier Augen das gleiche“, so Alonso.⁸⁴

Verletzungen des US-Arbeitsrechts

Das DHL-Management versuchte nicht nur, die gewerkschaftliche Organisation in ein bedrohliches Licht zu rücken, indem es verpflichtende Mitarbeiterversammlungen durchführte und unheilvolle Ankündigungen verbreitete, die in Europa undenkbar wären. Es wirkte auch störend, einschränkend und nötigend auf seine Mitarbeiter ein und verstieß damit gegen internationale Arbeitsrechtsstandards und US-Gesetze.

⁸¹ Ebd.

⁸² Befragung von Juan Loor durch Human Rights Watch, 3. Dezember 2007.

⁸³ Die Praxis, streikende Arbeitnehmer dauerhaft zu ersetzen, ist unvereinbar mit den Gepflogenheiten deutscher Unternehmen in ihrem Heimatstaat. Sie gilt in Deutschland als undenkbar, derart undenkbar, dass keine Gesetze oder juristische Kommentare zu dem Thema existieren. Ein rechtswissenschaftlicher Fachartikel, der das deutsche und amerikanische Arbeitsrecht im Hinblick auf Streiks vergleicht, erörtert zwar die amerikanische Rechtsauffassung, die Arbeitnehmern es erlaubt, streikende Arbeitnehmer dauerhaft zu ersetzen, geht in diesem Zusammenhang jedoch nicht auf das deutsche Arbeitsrecht ein. David Westfall und Gregor Thusing, „Strikes and Lockouts in Germany and Under Federal Legislation in the United States: A Comparative Analysis“, 22 *Boston College International & Comparative Law Review* 29 (Winter 1999). Zum gleichen Thema befragt sagte ein führender US-Experte für deutsches Arbeitsrecht: „Ich habe mich einmal durch alle bedeutende deutsche Kommentarliteratur gekämpft und konnte nichts zur Frage der dauerhaften Ersatzkräfte finden.“ E-Mail von Prof. Thomas C. Kohler, Boston College Law School, an Human Rights Watch, 14. März 2010 (liegt Human Rights Watch vor). Ein anderer führender US-Experte für Arbeitsrecht und Rechtsvergleichung schreibt: „Die meisten anderen industriellen Demokratien haben die Einstellung von dauerhaften Ersatzkräften verboten. Frankreich hat dies getan. Deutschland ebenfalls, und [Deutschland] erlaubt es nicht streikenden Arbeitnehmern, die Übernahme der Arbeit der streikenden Beschäftigten zu verweigern. Italien verbietet sogar die Einstellung temporärer Ersatzkräfte.“, Matthew W. Finkin, „Labor Policy and the Elevation of the Economic Strike“, 1990 *University of Illinois Law Review* 547 (1990).

⁸⁴ Befragung von Elisa Alonso durch Human Rights Watch, 3. Dezember 2007.

Störung von Flugblattaktionen für die Gewerkschaft

„Die Firma rief die Polizei, als ich auf dem Unternehmensparkplatz Flugblätter verteilte“, so William Molina gegenüber Human Rights Watch.⁸⁵ Molina, ein Einwanderer aus El Salvador, war in dem DHL-Sortierzentrum für den Transport von Paketen innerhalb des Gebäudes zuständig. Er unterstützte die Bemühungen zur Organisation der Arbeitnehmer, indem er das Gespräch mit Kollegen suchte und Flugblätter verteilte–Aktivitäten, die unter dem Schutz des US-Arbeitsrechts stehen.⁸⁶

„Wir begannen am 30. April [2007] gegen 6:30 Uhr, als die Leute zur Arbeit kamen, Flugblätter zu verteilen. Zuerst kamen Wachleute vom Sicherheitsdienst des Unternehmens und sagten uns, wir müssten gehen“, so Molina. „Wir sagten nein; die Gewerkschaft habe uns erklärt, dass wir dies als DHL-Mitarbeiter tun dürften. Der Wachmann sagte uns, man werde die Polizei verständigen.“⁸⁷

Dann, so Molina, seien drei weitere Wachleute und zwei DHL-Manager gekommen und hätten ihn beobachtet, während er versuchte, Flugblätter zu verteilen. „Nach fünf Minuten kamen zwei Polizeibeamte“, so Molina. „Sie sprachen mit den Managern und anschließend mit dem Gewerkschaftsvertreter, der hinter dem Zaun auf öffentlichem Boden stand. Dann gingen sie wieder, weil wir das Recht hatten, für unsere Sache einzustehen.“⁸⁸

„Das wirkliche Problem war“, erklärte Molina, „dass die Firma das tat, um uns und die anderen Leute einzuschüchtern, damit wir glaubten, Dinge für die Gewerkschaft zu machen sei ein Grund, die Polizei zu rufen. Viele Mitarbeiter sind wie ich Einwanderer aus Mittelamerika, wo es sehr gefährlich ist, die Polizei zu rufen. Als wir wieder draußen Flugblätter verteilten, taten sie es wieder. Sie wollen die Leute einfach nur einschüchtern. Es hatte eine große Wirkung. Viele Leute waren verängstigt, besonders das erste Mal.“⁸⁹

Der Verwaltungsrichter des NLRB, der über diesen Vorfall urteilte, erklärte:

„[DHL] hat in unrechtmäßiger Weise in geschützte gemeinsame Aktivitäten eingegriffen, als seine Vertreter den Flugblatt-Verteilern am 30. April sagten, sie dürften auf dem Bürgersteig, der zum Firmeneingang führt, keine

⁸⁵ Befragung von William Molina durch Human Rights Watch, Allentown, Pennsylvania, 3. Dezember 2007.

⁸⁶ Vgl. *Republic Aviation Corp. v. NLRB*, 324 U.S. 793 (1945).

⁸⁷ Befragung von William Molina durch Human Rights Watch, 3. Dezember 2007.

⁸⁸ Ibid.

⁸⁹ Ibid.

Flugblätter verteilen, ihnen drohten die Polizei zu rufen und sie dann tatsächlich riefen. [...] [Das Management] übermittelte diese Aussagen an die Flugblatt-Verteiler und [...] war verantwortlich dafür, dass diese Ereignisse in Gang kamen. Dieses Verhalten kommt Überwachung gleich, und mehr. Das Vorgehen [von DHL] war nötigend und störte die Gewerkschaftsaktivitäten in unrechtmäßiger Weise.“⁹⁰

Molina schilderte gegenüber Human Rights Watch ein weiteres Beispiel für die Einmischung des Managements in die Aktivitäten der Arbeitnehmer:

„Als wir am 14. Mai [2007] Gewerkschafts-Flugblätter verteilten, kam der Manager mit einer Kiste Wasserflaschen nach draußen. Jedesmal wenn ein Mitarbeiter anhielt und wir versuchten, ihm ein Flugblatt zu geben, gab er dem Fahrer eine Flasche Wasser. Die Mitarbeiter schienen von ihm eingeschüchtert. Sie wussten nicht, ob sie ein Flugblatt nehmen sollten. Viele von ihnen nahmen kein Flugblatt. Sie sprachen nicht wie sonst mit uns, weil er da war.“⁹¹

Der Verwaltungsrichter wies die Aussage des Managers er habe „das Bedürfnis gehabt, sich an einem ‚meet and greet‘ mit den Mitarbeitern zu beteiligen und Wasserflaschen zu verteilen“ zurück⁹² und befand vielmehr:

„[Manager] positionierten sich gezielt zwischen oder in ihrer Nähe der Personen, die Flugblätter verteilten, um sie zu stören und um Angestellte abzufangen, bevor sie sich ihnen näherten. [...] Ich stelle fest [...], dass manche Angestellten es infolge der Anwesenheit [des Managements] tatsächlich vermieden, Flugblätter anzunehmen. [...] Es erscheint klar, dass [der Manager] sich und seinen Assistenten bewusst in die Flugblattaktion eingemischt hat [...] in einem kindischen Versuch, die Verteilung der Flugblätter zu stören.“⁹³

Eine gesetzeswidrige Drohung

Bei der Anhörung zu den Anschuldigungen wegen unlauterer Arbeitspraktiken sagte Elisa Alonso aus, ihr Manager habe ihr bei einer der verpflichtenden Mitarbeiterversammlungen

⁹⁰ Decision of ALJ Robert A. Giannasi, *DHL Express and American Postal Workers Union; the Crossroads Group Labor Relations Consultants and American Postal Workers Union*, Cases Nos. 4-CA-35417 et.al.; Case No. 4-CA-35685, June 5, 2008.

⁹¹ Human Rights Watch interview with William Molina, December 3, 2007.

⁹² ALJ Giannasi decision, June 5, 2008.

⁹³ Ibid.

gesagt, wenn sich die Gewerkschaft etabliere, wären die Vorgesetzten nicht mehr in der Lage die Mitarbeiter zu unterstützen. Der Arbeitsrichter bewertete die Aussage des Managers gegenüber Alonso als „rechtswidrige Drohung, dass die Beschäftigten im Falle eines Abstimmungserfolgs der Gewerkschaft strengeren und beschwerlicheren Arbeitsbedingungen unterworfen würden“. Diese Drohung beeinträchtigte und nötigte die Angestellten in der Ausübung ihrer Rechte.⁹⁴

Vergeltung gegen einen Gewerkschaftsführer

Elias Sleiman nahm im Januar 2006 eine Stelle in der Sortierzentrale in Allentown an. Er gehörte wie auch William Molina zu den Mitarbeitern, die am 30. April 2007 auf dem Unternehmensparkplatz Flugblätter für die Gewerkschaft verteilten, woraufhin das Management die Polizei benachrichtigte.

„Seit ich anfang bei DHL zu arbeiten, war ich in der Qualitätskontrolle tätig“, so Sleiman in einer schriftlichen Erklärung. „Meine Aufgabe ist es, beschädigte Kartons neu zu packen, den Bestimmungsort von Paketen ohne Adressaufkleber zu finden und Pakete aus der zentralen Qualitätssicherung dorthin zu bringen, wo sie hingehörten. [...] Mein unmittelbarer Vorgesetzter hat immer gerne mit mir gearbeitet, und wir hatten nie Probleme.“⁹⁵

Sleiman fuhr fort:

„Am 3. Mai [drei Tage nach der Flugblattaktion] sagte [ein Manager], er müsste mehr Leute für verschiedene Tätigkeiten ausbilden. [...] Seitdem habe ich eine andere Aufgabe. Jetzt entlade ich LKW. Es ist eine viel schwerere Arbeit, wahrscheinlich der schwerste im Werk. [...] In meiner alten Position wurde ich durch [einen anderen Mitarbeiter] ersetzt und ich mache jetzt seinen Job. [Der andere Mitarbeiter] ist kein Anhänger der Gewerkschaft. [...] Meine Arbeitszeiten wurden auf drei Stunden pro Tag reduziert. Inzwischen arbeiten mindestens zwei andere Leute in meinem Abschnitt sieben bis acht Stunden pro Tag. Sie sind beide Teilzeitkräfte wie ich.“⁹⁶

Sleiman schilderte zudem eine negative Beurteilung durch einen Vorgesetzten, die er am 9. Juli 2007 erhielt:

⁹⁴ Ibid.

⁹⁵ Vgl. beim NLRB eingereichte Erklärung von Elias Sleiman, Juli-September 2007 (liegt Human Rights Watch vor).

⁹⁶ Ebd.

„[Der Vorgesetzte] kam gegen 21.30 Uhr zu mir und sagte mir, er müsse meine Beurteilung machen. Er bat mich, ihm in die Augen zu sehen und sagte: ‚Ich hasse es verdammt nochmal, das hier zu tun. Hast du gehört? Ich hasse es, verdammt nochmal, aber ich muss.‘ Dann zeigte er mir den Brief. Ich sagte ihm, dass ich meine Arbeit viel besser machte, als in dem Brief behauptet. Er sagte: ‚Elias, ich habe dir eben erst gesagt, dass ich das hier tun muss und dass ich es verdammt nochmal hasse. [...] Bitte unterschreibe es und lass mich gehen.‘ [...] Ich unterschrieb.“⁹⁷

Der Arbeitsrichter sah es als erwiesen an, dass das DHL-Management Sleiman aufgrund seines Engagements für die Gewerkschaft die Arbeitszeit reduziert, eine Verwarnung erteilt und eine negative Beurteilung ausgestellt und ihn damit rechtswidrig diskriminiert hatte. Der Richter bemerkte: „Die Reduzierung von Sleimans Arbeitszeiten war diskriminierend. [...] [D]ie Verwarnung vom 27. Juni wurde Sleiman wegen seiner Gewerkschaftsaktivitäten erteilt. [...] Die Beurteilung von Sleiman im Juli 2007 fiel wegen seines Engagements für die Gewerkschaft negativ aus. [...] Die Beurteilung im Juli war in einem Ausmaß unzutreffend, das sich durch nichts anderes als die fortgesetzte Diskriminierung Sleimans erklären lässt.“⁹⁸

Die Abstimmung und ihre Folgen

Bei der am 12. und 13. September 2007 durchgeführten NLRB-Abstimmung Nr. 217-135 verloren die Anhänger der Gewerkschaft. In einem Schreiben an Human Rights Watch, beschrieb DHL das Abstimmungsergebnis als „die von den DHL-Mitarbeitern an der Wahlurne getroffene Entscheidung.“⁹⁹ Ein Verwaltungsrichter des NLRB entschied jedoch, dass die Entscheidungsfreiheit der Arbeitnehmer durch die Einmischung, Einschränkung und Nötigung von Seiten des DHL-Managements verletzt worden sei und ordnete eine erneute Abstimmung an. Wie DHL in seinem Brief an Human Rights Watch bemerkt, ist das Verfahren immer noch anhängig. Ein endgültiges Urteil durch das NLRB steht noch aus.

Die Gewerkschaft beschuldigte DHL, durch unlautere Arbeitspraktiken und andere Maßnahmen im Vorfeld des Urnengangs die Bedingungen für eine faire Abstimmung zerstört zu haben. Der Regionaldirektor des NLRB erkannte die Anklagepunkte der Gewerkschaft und deren Einwände gegen die Abstimmung an und richtete eine Reihe formaler Beschwerden an

⁹⁷ Ebd.

⁹⁸ Urteil des Arbeitsrichters Giannasi, 5. Juni 2008.

⁹⁹ Brief von Patricia Burke, zuständig für Arbeitnehmerbeziehungen bei DHL, an Human Rights Watch, 16. Februar 2009 (liegt Human Rights Watch vor).

DHL. Das Unternehmen legte Widerspruch gegen die Feststellungen des Regionaldirektors ein und erzwang, dass der Fall sechs Monate später, in März 2008, vor einem Verwaltungsrichter verhandelt wurde.

Das Urteil des Verwaltungsrichters unterstreicht das Ausmaß der Einmischung der DHL-Manager in die Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmer und bestätigt die Auswirkungen ihres Verhaltens auf die NLRB-Abstimmung. Der Richter stellte fest:

1. „Der Beklagte hat gegen Absatz 8(a)(1) des Gesetzes verstoßen, indem er Beschäftigte anwies, das Gelände zu verlassen, während diese eine erlaubte Flugblattaktion durchführten, indem er mit der Verständigung der Polizei drohte, falls sie das Gelände nicht verlassen sollten, und die Polizei tatsächlich verständigte, und indem er Maßnahmen zur Überwachung der rechtmäßigen Gewerkschaftsaktivitäten durchführte.
2. Der Beklagte hat gegen Absatz 8(a)(1) des Gesetzes verstoßen, indem er Beschäftigten für ihre Teilnahme an Gewerkschaftsaktivitäten mit Vergeltungsmaßnahmen, unter anderem mit erschwerten Arbeitsbedingungen und Entlassung, gedroht hat.
3. Der Beklagte hat gegen Absatz 8(a)(1) des Gesetzes verstoßen, indem er Beschäftigten aufgrund ihrer Teilnahme an Geschwerkschaftaktivitäten die Arbeitszeiten kürzte und ihnen Verwarnungen und negative Leistungsbeurteilungen ausstellte.
4. Die oben genannten Verstöße stellen unlautere Arbeitspraktiken im Sinne des Gesetzes dar.

Durch die Anwendung einiger der oben genannten unlauteren Arbeitspraktiken auch nach der Antragsstellung in diesem Fall, hat der Beklagte die Abhaltung einer freien und fairen Abstimmung am 12. und 13. September 2007 gestört. Die Abstimmung ist aufgehoben; der Regionaldirektor muss eine neue Abstimmung durchführen.“¹⁰⁰

DHL ging gegen das Urteil und die Anordnung an das NLRB in Washington, eine erneute Abstimmung durchzuführen, in Berufung. Für die Mitarbeiter von DHL bedeutete dies Verzögerungen von mehreren Jahren, während derer ihre Vereinigungsrecht faktisch aufgehoben war. Durch die Schließung des Sortierzentrums in Allentown durch DHL im

¹⁰⁰ Ebd.

Januar 2009 wurde den Arbeitnehmern jede weitere Möglichkeit genommen, zu ihrem Recht zu kommen. Das Berufungsurteil durch das NLRB in Washington steht derzeit noch aus.

In einem Schreiben an Human Rights Watch unterstrich DHL die „positive[n] Arbeitnehmerbeziehungen“ an anderen Standorten und bezeichnete die Vorfälle in Allentown als „Bemühungen [der Gewerkschaft], die von den DHL-Mitarbeitern an der Wahlurne getroffene Entscheidung zu umgehen“. Das Unternehmen betonte zudem, dass es bei anderen Gewerkschaftskampagnen in verschiedenen Teilen des Landes „keine wie die von der AWPU erhobenen Anschuldigungen gegen das Unternehmen“ gegeben habe.¹⁰¹ DHL wiederholte diese Aussage in einem späteren Schreiben und wies auf eine erfolgreiche Kampagne zur gewerkschaftlichen Organisation der Arbeiter in Miami, Florida und auf erfolgreiche Vertragsverhandlungen an fünf weiteren Standorten hin. In allen Fällen sei eine andere Gewerkschaft als die AWPU beteiligt gewesen. Das Unternehmen erklärte zudem, Human Rights Watch solle sich nicht auf Fälle beziehen, in denen die im US-Arbeitsrecht verfügbaren Berufungsmittel noch nicht ausgeschöpft und noch keine endgültigen Urteile ergangen seien.

Die Einhaltung internationaler Standards an einem Teil der Standorte rechtfertigt keine Verstöße anderenorts. Dies trifft insbesondere dann zu, wenn die Verstöße derart schwer sind wie dem hier geschilderten Fall. So schwer, dass ein Verwaltungsrichter die Abstimmungsergebnisse für ungültig erklärte und anordnete: „[E]ine erneute Abstimmung, die den Willen der Beschäftigten widerspiegelt, ist durchzuführen, frei von unlauteren Arbeitspraktiken oder anderem unzulässigem Verhalten.“¹⁰² Der Methodik dieses Berichts entsprechend stützt sich Human Rights Watch nicht auf die Anschuldigungen der Gewerkschaft gegen das Unternehmen, sondern auf die aktuellsten, bei der Veröffentlichung des Berichts vorliegenden Erkenntnisse der US-Arbeitsrechtsbehörden über rechtswidriges Verhalten.

Siemens

Siemens ist ein weltbekanntes multinationales Industrie- und Dienstleistungsunternehmen mit Sitz in Deutschland. Siemens ist auf Kraftwerkstechnik, Kommunikationstechnologie und Dienstleistungen für Unternehmen spezialisiert. Das Unternehmen beschäftigt 400.000 Mitarbeiter weltweit, von denen mehr als 60.000 mehreren Hundert Standorten in den USA tätig sind. Der Großteil der US-Belegschaft geht auf Übernahme von Westinghouse Electric Corp. im Jahr 1998 zurück, einem Geschäft im Umfang von 1,5 Milliarden US-Dollar. Im Jahr

¹⁰¹ Ebd.

¹⁰² Urteil des Verwaltungsrichters Giannasi, 5. Juni 2008.

2009 nahm das Unternehmen über 100 Milliarden US-Dollar ein. Siemens steht an 40. Stelle des Fortune Global 500-Rankings.¹⁰³

Selbstverpflichtungen zur Vereinigungsfreiheit und zur unternehmerischen Gesellschaftsverantwortung

Auf der Siemens-Website werden die Initiativen des Unternehmens zur unternehmerischen Gesellschaftsverantwortung angepriesen. Beim Thema Menschenrechte und Arbeitnehmerbeziehungen verspricht Siemens:

„Unser Leitbild spiegelt die Prinzipien des Global Compact für Menschenrechte und Arbeitsbeziehungen wieder. Die weltweit verbindliche Grundlage unserer Business Conduct Guidelines wird durch andere Prinzipien wie die ‚Guiding Principles for Promoting and Managing Diversity‘ ergänzt. Darüber hinaus gibt es zahlreiche Corporate Citizenship Aktivitäten, die fest in unser Unternehmen verankert sind.“¹⁰⁴

In seinem „Corporate Responsibility Report 2007“ erklärt das Unternehmen:

„Siemens unterstützt den Global Compact

Als internationale Initiative der UN zur unternehmerischen Gesellschaftsverantwortung vereint der Global Compact Regierungen, Unternehmen und die Bürgergesellschaft in dem Bemühen, die Leben von Menschen in der ganzen Welt zu verbessern. Die zehn Grundsätze des Global Compact benennen Schlüsselgebiete, auf die Nationalstaaten, Unternehmen und soziale Einrichtungen ihr Engagement konzentrieren müssen, wenn dieses Ziel erreicht werden soll.

Mit dem Beitritt zum Global Compact im November 2003 hat Siemens die Bereitschaft und das Pflichtbewusstsein gezeigt, diese Grundsätze vollständig und wirksam umzusetzen.“¹⁰⁵

¹⁰³ Diese und weitere Unternehmensdaten finden Sie auf der Siemens-Website unter www.siemens.com; für die US-Sparte, www.usa.siemens.com; Fortune, „Global 500“ unter <http://money.cnn.com/magazines/fortune/global500/2010/index.html>.

¹⁰⁴ Vgl. Siemens Website, „Supplier Diversity“, <https://w9.siemens.com/cms/supply-chain-management/de/lieferant-bei-siemens/basis-information/diversity> (aufgerufen am 20. Februar 2008).

¹⁰⁵ Vgl. Siemens, „Interim Communication on Progress Report 2007 for Global Compact“, Übersetzung durch Human Rights Watch (aufgerufen am 20. Februar 2008), Ebd.

Siemens hat zudem „Internationale Leitlinien“ zur unternehmerischen Gesellschaftsverantwortung aufgestellt, die besagen:

„Für Siemens ist es selbstverständlich, in allen Ländern, in denen wir tätig sind, die jeweiligen Gesetze und Bestimmungen als rechtliche Grundlage unserer Geschäftstätigkeit zu respektieren und zu beachten. Hinzu kommen Empfehlungen und Standards nationaler und internationaler Organisationen. Sie richten sich zwar in der Regel an die jeweiligen Mitgliedstaaten und nicht unmittelbar an die einzelnen Unternehmen, sind aber für ein internationales Unternehmen wie Siemens–und das Verhalten seiner Mitarbeiter–bedeutsame Richtlinien.

Infolgedessen legt Siemens beachtlichen Wert auf die Einhaltung der Leitlinien der wichtigsten Organisationen und erwartet dies auch von Zulieferern und Geschäftspartnern. Die wichtigsten Abkommen sind in dieser Hinsicht:

- die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Vereinte Nationen (1948);
- die Europäische Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (1950);
- die Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik der Internationalen Arbeitsorganisation ILO (1977);
- die ILO-Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (1998);
- die Leitsätze für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit OECD (2000).¹⁰⁶

Der „Corporate Responsibility Report 2007“ unterstreicht die Selbstverpflichtung des Unternehmens, auch bei Zulieferern und anderen Geschäftspartnern hohe Maßstäbe anzusetzen:

¹⁰⁶ Vgl. Siemens, „Responsibility Framework“, <http://w1.siemens.com/responsibility/en/framework/international.htm>, Übersetzung durch Human Rights Watch (aufgerufen am 3. November 2008).

„Neue Leitlinien für Lieferkette und Einkauf

Um die Grundsätze unserer Corporate-Responsibility-Strategie wirksam umzusetzen, verlangen wir von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern, sich zur Einhaltung ethischer Handlungsprinzipien zu verpflichten. Die seit 2002 verwendeten ‚Grundanforderungen an Lieferanten‘ wurden ergänzt und präzisiert. Der neue Code of Conduct für Lieferanten orientiert sich an den Verhaltensgrundsätzen des Unternehmens und berücksichtigt die Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen. Ab Mai 2007 wird der Code of Conduct für Lieferanten fester Bestandteil aller Lieferverträge sein. Die Einhaltung des Code of Conduct wird durch regelmäßige Audits und Selbstbewertungen der Lieferanten überprüft.“¹⁰⁷

Mit dem neuen Code of Conduct für Lieferanten verpflichtet Siemens seine Zulieferer unter der Überschrift „Respekt für die grundlegenden Menschenrechte der Angestellten“ dazu „das Recht der Angestellten auf freie Zusammenschließung so weit wie rechtlich möglich an[zuerkennen und Mitglieder von Arbeitnehmerorganisationen oder Gewerkschaften weder [zu] bevorzugen noch [zu] diskriminieren“.¹⁰⁸

Monroe County, New York

Durch den Beitritt zum Global Compact und die Einführung von Leitlinien für Geschäftspartner und Lieferanten seit 2002, bekannte Siemens sich zur Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmer. Doch als das Unternehmen im Januar 2003 die Elektrizitätswerke übernahm, die den Bezirk Monroe County im Bundesstaat New York mit Strom versorgen, weigerte es sich in gesetzeswidriger Weise, mit der Gewerkschaft zu verhandeln. Das Management von Siemens argumentierte, man sei nicht der „Nachfolger“ des vorherigen Arbeitgebers, die Gewerkschaft vertrete nicht mehr die Mehrheit der Arbeitnehmer und die Tätigkeiten der Arbeitnehmer hätten sich so grundlegend verändert, dass umfangreiche Umschulungen notwendig seien und der Tarifvertrag für die Angestellten nicht mehr gelte.¹⁰⁹

¹⁰⁷ Vgl. Siemens, „Interim Communication on Progress Report 2007 for Global Compact“, Übersetzung durch Human Rights Watch, Ebd.

¹⁰⁸ Vgl. Siemens, „Code of Conduct for Siemens Suppliers.“
http://w1.siemens.com/responsibility/en/responsibility_performance/supplier_management.htm (accessed February 20, 2008).

¹⁰⁹ Die Position von Siemens wird wiedergegeben in: NLRB-Urteil und Anordnung, „*Siemens Building Technologies, Inc. and International Union of Operating Engineers*“, Local 832, 345 NLRB 1108 (30. September 2005) und NLRB-Urteil und Anordnung, „*Siemens Building Technologies, Inc. and International Union of Operating Engineers*“, Local 832, Fall Nr. 3-CA-24624, 346 NLRB 53 (14. Dezember 2005). Vgl. auch: schriftliche Stellungnahme von Siemens gegenüber Human Rights Watch, 11. Februar 2008.

Erst nach knapp drei Jahren, während derer das Recht der Angestellten auf Kollektivverhandlungen durch das Vorgehen von Siemens aufgehoben war, fällte das National Labor Relations Board ein Urteil, in dem es die Argumente des Unternehmens verwarf und Siemens wegen Verletzungen der Arbeitnehmerrechte für schuldig befand. In der Frage der Nachfolgerschaft folgte der Ausschuss der Feststellung des Verwaltungsrichters, der die Beweisaufnahme geleitet und erklärt hatte: „[E]s ist klar, dass [Siemens] der Nachfolger im Sinne des Burns-Urteils ist, mit der Verpflichtung, die Gewerkschaft anzuerkennen und mit ihr zu verhandeln.“¹¹⁰

Im Hinblick auf die Argumentation von Siemens, die Gewerkschaft vertrete nicht mehr die Mehrheit der Beschäftigten, stellte das NLRB fest:

„[Siemens] hat nicht nachgewiesen, dass die Gewerkschaft tatsächlich die Unterstützung der Mehrheit verloren hatte. [...] [Siemens] entschied, die Gewerkschaft nicht anzuerkennen oder mit ihr zu verhandeln, aus anderen Gründen als einem gutgläubigen, vernünftigen Zweifel am Mehrheitsstatus der Gewerkschaft. [...] [Siemens] verließ sich auf das Ausbleiben eines Widerspruchs von Seiten der Beschäftigten, als diesen mitgeteilt wurde [...], dass [Siemens] ‚gewerkschaftslos‘ sein werde. [...] Wir messen diesem Schweigen wenig Bedeutung zu. [...] Die Tatsache, dass die Beschäftigten ‚gewerkschaftslose‘ Arbeitsplätze angenommen haben, bedeutet nicht, dass sie die Vertretung durch die Gewerkschaft nicht mehr wünschen.“¹¹¹

Auf eine später vom Siemens-Management durchgeführte Mitarbeiterbefragung Bezug nehmend erklärte der Ausschuss: „Die Befragung im Juni 2003 war aufgrund der vorausgegangenen Weigerung, die Gewerkschaft anzuerkennen und mit ihr zu verhandeln, verfälscht. [...] Die Befragung kann nicht dazu dienen, einen gutgläubigen Zweifel am Mehrheitsstatus oder einen Verlust der Unterstützung durch die Mehrheit zu belegen.“¹¹²

¹¹⁰ Urteil des Verwaltungsrichters Martin J. Linsky, „*Siemens Building Technologies, Inc. and International Union of Operating Engineers*“, *Local 832*, Fälle 3-CA 24050 und 3-CA-24304, 25. Februar 2004, bestätigt durch das NLRB in „*Siemens Building Technologies, Inc. and International Union of Operating Engineers*“, *Local 832*, 345 NLRB 1108 (30. September 2005). „Burns-Urteil“ bezieht sich auf den Fall „*NLRB v. Burns International Security Services, Inc.*“, 406 U.S. 272 (1972), auf den die Regel zurückgeht, dass ein neuer Arbeitgeber verpflichtet ist, mit der Gewerkschaft zu verhandeln, wenn er die Mehrheit der gewerkschaftlich vertretenen Belegschaft des vorherigen Arbeitgebers weiterbeschäftigt.

¹¹¹ NLRB-Urteil und Anordnung, „*Siemens Building Technologies, Inc. and International Union of Operating Engineers*“, *Local 832*, 345 NLRB 1108 (30. September 2005).

¹¹² Ebd.

In der Frage, ob sich die Tätigkeiten der Beschäftigten in ihrem Wesen verändert hatten, folgte das NLRB der Feststellung des Verwaltungsrichters, der entschieden hatte:

„[E]s gab keine Veränderungen bei den beruflichen Fähigkeiten für normale Vollzeitkräfte im Anlagenbetrieb. [...] Sie erhielten eine sehr minimale und informelle Schulung. [...] Den Behauptungen [des Managements] [...], dass die Anforderungen an Mitarbeiter im Anlagenbetrieb sich stark verändert h, widersprechen Aussagen von Mitarbeitern, die die Betriebsabläufe aus erster Hand kennen.“¹¹³

Das NLRB machte Siemens die folgenden Anordnungen:

„1. Sehen sie davon ab,

(a) es zu unterlassen oder abzulehnen die Gewerkschaft als ausschließlichen Verhandlungsvertreter der Belegschaft in dem entsprechenden Vertragsbereich anzuerkennen und mit ihr in gutem Glauben Kollektivverhandlungen zu führen [...];

(b) in gleicher oder ähnlicher Weise störend, einschränkend oder nötigend auf Beschäftigte einzuwirken, die ihre Rechte nach Absatz 7 des Gesetzes ausüben.

2. Ergreifen Sie die folgenden zur Umsetzung der Richtlinien des Gesetzes notwendigen positiven Maßnahmen:

(a) Wenn Sie eine Anfrage erhalten: Erkennen Sie die Gewerkschaft als ausschließlichen Verhandlungsvertreter der Beschäftigten in dem oben beschriebenen Vertragsbereich an und führen Sie in gutem Glauben Kollektivverhandlungen mit ihr. Wenn eine Übereinkunft erzielt wird, halten Sie diese vertraglich fest.“¹¹⁴

¹¹³ Urteil des Verwaltungsrichters C. Richard Miserendino im Fall „*Siemens Building Technologies, Inc. and International Union of Operating Engineers*“, *Local 832*, Fall Nr. 3-CA-24624 (25. August 2004) und NLRB-Urteil und Anordnung im Fall „*Siemens Building Technologies, Inc. and International Union of Operating Engineers*“, *Local 832*, Fall Nr. 3-CA-24624, 346 NLRB 53 (14. Dezember 2005).

¹¹⁴ Ebd.

Das NLRB verpflichtete Siemens zudem, in den Arbeitsstätten eine Bekanntmachung mit folgendem Wortlaut auszuhängen:

„Wir werden es nicht in gesetzeswidriger Weise unterlassen oder ablehnen, die International Union of Operating Engineers, Local 832 als Ihren ausschließlichen Vertreter bei Kollektivverhandlungen anzuerkennen oder uns weigern mit ihr in gutem Glauben zu verhandeln. [...]

Wir werden nicht in gleicher oder ähnlicher Weise störend, einschränkend oder nötigend auf Sie einwirken, wenn Sie die Ihnen durch Bundesgesetze zugesicherten Rechte ausüben.

Wir werden die International Union of Operating Engineers, Local 832 als Ihren ausschließlichen Vertreter bei Kollektivverhandlungen anerkennen und auf Anfrage in gutem Glauben mit ihr über Löhne, Arbeitszeiten und andere Arbeitsbedingungen verhandeln.“¹¹⁵

Dieser Fall verdeutlicht nicht nur das Scheitern von Siemens bei der Umsetzung seiner freiwilligen Selbstverpflichtungen für die Arbeitnehmerrechte, sondern zeigt auch Schwachstellen im US-Arbeitsrecht auf, die, wenn Unternehmen die Arbeitnehmerrechte verletzen, den entstehenden Schaden noch vergrößern. Obwohl das NLRB feststellte, dass „der Beklagte [Siemens] sich durch die Unterlassung und Weigerung, die Gewerkschaft anzuerkennen und mit ihr in gutem Glauben Kollektivverhandlungen zu führen, in einer Weise verhalten hat und weiter verhält, die gegen Absatz 8(a)(1) und (5) des Gesetzes verstößt“¹¹⁶, machte der Ausschuss dem Unternehmen lediglich die Auflage, eine Bekanntmachung auszuhängen und an den Verhandlungstisch zurückzukehren—fast drei Jahre nach dessen erster gesetzeswidriger Weigerung, an Verhandlungen teilzunehmen. Das Urteil des Ausschusses bietet den Arbeitnehmern keine Möglichkeit, eine Entschädigung für die drei Jahre andauernde Verweigerung grundlegender Rechte zu erstreiten.

In seinem Schreiben an Human Rights Watch erkannte das Unternehmen zwar an, dass sein Verhalten für gesetzeswidrig befunden wurde, erklärte jedoch man habe „die Anordnung des NLRB vollständig befolgt“ und Verhandlungen mit der Gewerkschaft aufgenommen.¹¹⁷

¹¹⁵ Ebd.

¹¹⁶ Ebd.

¹¹⁷ Brief von Daniel W. Hislip, Associate General Counsel bei Siemens Building Technologies, Inc., an Human Rights Watch, 11. Februar 2009 (liegt Human Rights Watch vor).

Nachdem die Verhandlungen letztlich zu keinem Vertrag geführt hatten, lehnte die Gewerkschaft es schließlich ab, die Belegschaft weiter zu vertreten. „Die Verzögerungen nahmen den Leuten den Mut“, so Joe Agnello im Gespräch mit Human Rights Watch. Agnello vertrat die Gewerkschaft bei den Verhandlungen mit Siemens, nachdem das Unternehmen die Anordnung des NLRB umgesetzt hatte. „Diese ganze Zeit, in der nichts passierte. Es ließ den Eindruck entstehen, dass die Gewerkschaft nichts unternehmen konnte.“¹¹⁸

„Wenn etwas passierte, riefen sie im Gewerkschaftsbüro an und fragten was los sei“, erklärte Agnello. „Alles, was wir ihnen sagen konnte, war, dass die Sache nicht in unseren Händen lag, dass sie dem NLRB in Washington vorlag und wir einfach warten mussten. Die Frustration wurde immer größer, die Männer waren desillusioniert, weil nichts passierte. Als wir endlich anfangen zu verhandeln, konnten wir ihre Unterstützung einfach nicht zurückgewinnen. Ich kann den Leuten wirklich keine Vorwürfe machen, nach dem, was sie durchgemacht hatten.“¹¹⁹

¹¹⁸ Befragung von Joe Agnello durch Human Rights Watch, Rochester, New York, 16. Februar 2009.

¹¹⁹ Ebd.

III. Empfehlungen

Europäische Unternehmen, die sich als Unterstützer der internationalen Arbeitnehmerrechte darstellen und sich in ihren Heimatstaaten offen gegenüber Arbeitnehmervertretungen und Kollektivverhandlungen zeigen, werden ihren öffentlichen Selbstverpflichtungen im US-Geschäft oft nicht gerecht.

Wie die in diesem Bericht geschilderten Fälle zeigen, setzen europäische Unternehmen mitunter Methoden ein, die zwar in den USA legal sind, jedoch direkt gegen die ILO-Übereinkommen 87 und 98 und andere internationale Abkommen verstoßen. Zu diesen Praktiken gehört es etwa, Arbeitnehmer als „leitende Angestellte“ einzustufen, um ihnen ihre Vereinigungs- und Verhandlungsrechte zu entziehen,¹²⁰ mit dem dauerhaften Ersatz streikender Arbeitnehmer zu drohen¹²¹ oder die Polizei zu verständigen, um Arbeitnehmer einzuschüchtern, die auf öffentlichem Boden Informationen von Gewerkschaftsvertretern entgegennehmen könnten.¹²²

Ein weiteres, mehrfach in diesem Bericht dokumentiertes Beispiel ist die Durchführung von verpflichtenden Mitarbeiterversammlungen oder Sitzungen mit „Zuhörzwang“. Dabei verpflichtet der Arbeitgeber alle Beschäftigten, die Arbeit einzustellen, sich zu versammeln und an Vorträgen des Managements über die Gefahren der gewerkschaftlichen Organisation teilzunehmen. Die Versammlungen sind mit Drohungen gespickt und geben den Arbeitnehmern keine Möglichkeit, sich von Gewerkschaftsvertretern informieren zu lassen. In Europa (und dem Rest der Welt) ist diese Praxis praktisch gänzlich unbekannt.¹²³

¹²⁰ ILO-Ausschuss für Vereinigungsfreiheit, Beschwerde gegen die USA, Fall Nr. 2524, Bericht Nr. 349 (März 2008).

¹²¹ ILO-Ausschuss für Vereinigungsfreiheit, Beschwerde gegen die USA, Fall Nr. 1543, Bericht Nr. 278 (1991).

¹²² ILO-Ausschuss für Vereinigungsfreiheit, Beschwerde gegen die USA, Fall Nr. 1523, Bericht Nr. 284 (1992).

¹²³ In Europa ist die Praxis der verpflichtenden Mitarbeiterversammlungen, gleichgültig, ob die Gewerkschaften in den Versammlung eine Gelegenheit zur Stellungnahme haben, weitgehend unbekannt. In einer Sonderausgabe der Fachzeitschrift *Comparative Labor Law & Policy Journal* die unter dem Titel „The Captive Audience“ die weltweite Rechts- und -praxis im Hinblick auf diese in den USA als „captive-audience meetings“ bezeichneten Druckmittel untersucht, erklärt ein spanischer Rechtswissenschaftler: „Arbeitgeber sind berechtigt, ihre Beschäftigten zu Besprechungen heranzuziehen, um sie über gewisse Themen zu informieren, die jedoch nicht auf Gewerkschaftsfragen anspielen dürfen. Besprechungen sind Instrumente, die dem Austausch von Ideen und Meinungen dienen, deren Inhalte jedoch nicht die grundlegenden Rechte der Vereinigungsfreiheit und Weltanschauungsfreiheit verletzen dürfen.“, Núria Pumar Beltrán, „Captive Audience Speech: Spanish Report“, 29 *Comparative Labor Law & Policy Journal* 177 (2008). Ein deutscher Rechtswissenschaftler erklärt: „Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt [...] seinen Angestellten Ansprachen gegen die gewerkschaftliche Organisation aufzuzwingen. [...] Es gibt keinen rechtlichen Spielraum für verpflichtende Mitarbeiterversammlungen im Stil der amerikanischen captive-audience meetings. [...] Wenn der Arbeitgeber Fragen ansprechen möchte, wie sie üblicherweise in amerikanischen captive-audience meetings thematisiert werden, gibt es dafür praktisch keine legale Möglichkeit.“, Christopher Gyo, „Legitimacy of Captive Audiences in Germany“, 29 *Comparative Labor Law & Policy Journal* 177 (2008). In ihrer Zusammenfassung der Beiträge zu der Sonderausgabe erkannten die Herausgeber in den Artikeln der europäischen Autoren „eine gedankliche Linie, die sich durch mehrere dieser Abhandlungen zieht [...], wonach das Gesetz ein unfreiwilliges Publikum als Affront gegen die

In anderen Fällen setzen Vertreter der Unternehmen Drohungen, Einschüchterung und Nötigung ein und verletzen damit sowohl das amerikanische Arbeitsrecht als auch internationale Arbeitsrechtsstandards.

- Die Robert Bosch GmbH, die sich zu den ILO-Normen zur Vereinigungsfreiheit bekennt, drohte streikenden Arbeitnehmern im Verstoß gegen ebendiese Normen mit dem dauerhaften Einsatz von Ersatzkräften.
- Die Deutsche Telekom verfügt über eine Sozialcharta, die sich auf ILO-Normen und OECD-Leistätze zur Vereinigungsfreiheit stützt. Dennoch bespitzelte das Management von T-Mobile Arbeitnehmer, die an Aktivitäten zur Organisation der Beschäftigten beteiligt waren, und definierte „Gruppenverhalten“ und die „Erwähnung von Rechten“ als gefährliche Vorgänge, die der Geschäftsführung unverzüglich gemeldet werden müssen.
- Die Deutsche Post besitzt einen Verhaltenskodex, der auf der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den Übereinkommen der ILO und dem Global Compact der Vereinten Nationen fußt. Dennoch bedrohte und diskriminierte das Management von DHL Angestellte, die versuchten, die in diesen Verträgen festgeschriebenen Rechte wahrzunehmen.
- Saint-Gobain preist seine „Verhaltensgrundsätze, die die Philosophie und den Geist des Global Compact respektieren“, doch das US-Management des Unternehmens lehnte es ab, mit der von den Arbeitnehmern gewählten Gewerkschaft über wichtige Arbeitsbedingungen zu verhandeln.
- Sodexo erklärt: „Seit seiner Gründung hat Sodexo die Gewerkschaften stets anerkannt und respektiert.“ Dennoch bedrohte, verhörte und entließ das Unternehmen Arbeitnehmer, die versuchten in den USA Gewerkschaften zu gründen.
- Tesco versichert, das Unternehmen sei „entschlossen, die grundlegenden Menschenrechte zu achten und unterstütz[e] die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation in ihrer Gesamtheit.“ Dennoch erhob das

Menschenwürde auffasst und als Affront gegen das Recht wie selbstständiger Erwachsener behandelt zu werden, nicht wie ein Kind, das sich unter der Vormundschaft des Arbeitgebers über politische und soziale Themen wie gewerkschaftliche Organisation belehren lassen muss.“ *Ebd.*, Editors' Note, S. 69. Human Rights Watch vertritt nicht die Ansicht, dass generell eine Verletzung internationaler Menschenrechtsstandards vorliegt, wenn ein Arbeitgeber mit seinen Angestellten zusammenkommt, um ihnen zu vermitteln, dass das Management es bevorzugen würde, wenn die Arbeiter keine Vertretung durch die Gewerkschaft anstreben. Wie in dem Bericht „*Unfair Advantage*“ erläutert fordert Human Rights Watch mehr Redefreiheit für Arbeitnehmer, nicht etwa weniger Redefreiheit für Arbeitgeber. Der Schlüssel liegt darin, entsprechend internationaler Arbeitsrechtsstandards vergleichbare Möglichkeiten für Arbeitnehmer zu schaffen, um sich am Arbeitsplatz mit Gewerkschaftsvertretern und untereinander auszutauschen.

Management von US Fresh & Easy die „Erhaltung eines gewerkschaftslosen Status“ zu seiner Priorität und unterdrückte die Aktivitäten der Arbeitnehmer zur gewerkschaftlichen Organisation.

- Group 4 Securicor rühmt seine „ethische Geschäftspolitik“, die sich der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte verpflichtet sieht. Dennoch bedrohte, bespitzelte und entließ das Wackenhut-Management Arbeitnehmer, die Rechte ausübten, welche ihnen nach der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte zustehen.
- Kongsberg Automotive zitiert in seinen Selbstverpflichtungen zur unternehmerischen Gesellschaftsverantwortung den Global Compact der Vereinten Nationen, die Kernarbeitsnormen der ILO und OECD-Leitsätze. Dennoch sperrte das Management am Standort Van Wert, Ohio Gewerkschaftsmitglieder aus und zog Ersatzkräfte heran, während die Verhandlungen noch andauerten.
- Gamma Holding unterzeichnete einen Verhaltenskodex, der das Recht auf gewerkschaftliche Organisation im Sinne der ILO-Übereinkommen 87 und 98 begrüßt und aufgreift. Dennoch stellte das Management der National Wire Fabric in Star City im Bundesstaat Arkansas im Widerspruch zu den ILO-Standards dauerhafte Ersatzkräfte ein, um Angestellte auszutauschen, die von ihrem Streikrecht Gebrauch gemacht hatten.
- Siemens bezeichnet den Global Compact der Vereinten Nationen, die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die Dreigliedrige Grundsatzerklärung der ILO und die OECD-Leitsätze als die Säulen seines Programms zur unternehmerischen Gesellschaftsverantwortung. Dennoch weigerte sich das US-Management in Monroe County im Bundesstaat New York jahrelang, mit den Arbeitnehmern zu verhandeln.

Das amerikanische Arbeitsrecht zwingt europäische Unternehmen in keiner Weise, Methoden einzusetzen, die die Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmer untergraben, Methoden, die in den USA aufgrund von Schwachstellen im Arbeitsrecht zulässig und unter US-Firmen weit verbreitet sind. Europäische Unternehmen könnten die internationalen Standards zur Vereinigungsfreiheit von Arbeitnehmern–Normen, deren Einhaltung die in diesem Bericht erwähnten Unternehmen öffentlich versprochen haben–ohne weiteres auch in ihren Arbeitnehmerbeziehungen in den USA respektieren, statt auf die dort üblichen Praktiken zurückzugreifen, die diesen Standards zuwiderlaufen.

Die in diesem Bericht festgestellten Verletzungen der Arbeitnehmerrechte geben zudem Anlass zu Zweifeln an der Wirksamkeit der Mechanismen der unternehmerischen Gesellschaftsverantwortung. Dies betrifft sowohl Mechanismen, denen Unternehmen sich

eigenständig unterworfen haben, als auch solche, die von internationalen Organisationen als Alternative zu Regulierungs- und Vollzugsmechanismen geschaffen wurden. Unternehmenseigene Programme zur unternehmerischen Gesellschaftsverantwortung sind definitionsgemäß freiwillig und abhängig von der Bereitschaft des Managements, sie umzusetzen. Internationale Instrumente zur unternehmerischen Gesellschaftsverantwortung weisen ebenfalls Schwächen im Bereich der Durchsetzungsmechanismen auf. Der Global Compact der Vereinten Nationen fordert Unternehmen auf, seine Zehn Grundsätze „anzunehmen, zu unterstützen und umzusetzen“¹²⁴ und erkennt ausdrücklich an: „[Der Global Compact] ist weder aktuell eine Initiative, die ihren Schwerpunkt auf den Gesichtspunkt der Einhaltung legt, noch strebt er dies an.“¹²⁵ Die OECD-Leitsätze „legen auf dem Prinzip der Freiwilligkeit beruhende Grundsätze und Maßstäbe für ein verantwortungsvolles [...] unternehmerisches Verhalten fest. [...] Die Beachtung der Leitsätze durch die Unternehmen beruht auf dem Prinzip der Freiwilligkeit und hat keinen rechtlich zwingenden Charakter.“¹²⁶

Die in diesem Bericht untersuchten Fälle verdeutlichen die entscheidenden Mängel freiwilliger Standards, gleichgültig ob sie auf Initiative von Regierungen oder internationalen Organisationen geschaffen wurden: Die Unternehmen können frei entscheiden, ob sie die Regeln unterstützen wollen oder nicht. Weil wirksame Kontroll- und Durchsetzungsmechanismen fehlen, können solche Initiativen nicht gewährleisten, dass Unternehmen ihre Regeln tatsächlich befolgen.

Um multinationale Unternehmen zu besserem Verhalten zu drängen, greifen viele Regierungen zu der Formel: „Wenn ihr freiwillig das Richtige tut, werden wir euch nicht verpflichten, internationale Menschenrechtsstandards einzuhalten, und wir werden unsere Forderung nicht mit wirksamen Durchsetzungsmechanismen bekräftigen.“ In der Vergangenheit haben die Regierungen jedoch häufig keine Konsequenzen gezogen, wenn Unternehmen nicht freiwillig das Richtige taten. Durch ihr Versagen bei der Schaffung internationaler Vollzugsmechanismen für multinationale Unternehmen haben die Regierungen es den Unternehmen, die ihren Initiativen beigetreten sind, leicht gemacht, sich heuchlerisch zu verhalten.

¹²⁴ Global Compact der Vereinten Nationen, „About the UN Global Compact: The Ten Principles“, unter <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html>, Übersetzung durch Human Rights Watch (aufgerufen am 16. Januar 2009).

¹²⁵ Global Compact der Vereinten Nationen, „Note on Integrity Measures“, <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/integrity.html>, Übersetzung durch Human Rights Watch (9. Februar 2009).

¹²⁶ OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen (2000), <http://www.oecd.org/dataoecd/37/38/42021472.pdf>; *Einführung*, Abs. 1; *Begriffe und Grundsätze*, Abs. 1.

Schließlich belegen die hier untersuchten Fälle auch das fortgesetzte Versagen des US-Arbeitsrechts und seines Vollzugs im Hinblick auf die Umsetzung internationaler Standards zur Vereinigungsfreiheit von Arbeitnehmern. Wenngleich dieser Bericht das Hauptaugenmerk auf Verletzungen der Vereinigungs- und Verhandlungsrechte amerikanischer Arbeitnehmer durch europäische Unternehmen legt, soll die Verantwortung der USA nicht verschleiert werden. Die US-Regierung hat es bislang versäumt, mangelhafte Gesetze zu reformieren und wirksame Vollzugsmechanismen zu schaffen, um die Vereinigungsfreiheit amerikanischer Arbeitnehmer entsprechend internationaler Standards zu schützen.

An europäische multinationale Unternehmen, die in den USA tätig sind:

1. Sie sollen strenge interne Kontrollsysteme schaffen, um die Arbeitnehmerbeziehungen aller in den USA ansässiger Unternehmensbereiche fortlaufend zu überwachen und zu bewerten. Wenn die Übernahme eines US-Unternehmens erwogen wird, soll die zu erwerbende Firmen nach dem gleichen Kontrollregime geprüft werden. Falls eine solche Prüfung Anzeichen für Verletzungen der Vereinigungs- und Verhandlungsrechte von Arbeitnehmern findet, sollen die nötigen Maßnahmen ergriffen werden, um die Politik und das Verhalten des US-Managements zu korrigieren und es für alle weiteren Verstöße zur Rechenschaft zu ziehen.
2. Sie sollen ihre Verpflichtung zur Achtung der Vereinigungsfreiheit von Arbeitnehmern in den USA öffentlich bekunden, auf ihrer Unternehmenswebsite veröffentlichen und deutlich sichtbar in allen Arbeitsstätten in den USA aushängen (auf Englisch und in allen Sprachen, die von Angestellten, die des Englischen nicht mächtig sind, gesprochen werden).
3. Sie sollen in gleicher Weise erklären und bekannt geben, dass das Unternehmen in Bereichen, in denen das US-Arbeitsrecht hinter den internationalen Standards, die das Unternehmen in Europa einhält, zurückbleibt, die anspruchsvolleren Normen auch in den USA einhält.
4. Die Unternehmen sollen Programme zur internen Schulung ihrer Manager ausarbeiten und Durchsetzungsmechanismen entwickeln, die sicherstellen, dass US-Manager sich im Hinblick auf die Vereinigungsfreiheit an Richtlinien halten, die internationalen Standards genügen.
5. Sie sollen internationale Rahmenabkommen mit den entsprechenden internationalen Gewerkschaftsverbänden treffen, die die Grundsätze und Richtlinien

zur Vereinigungsfreiheit berücksichtigen und wirksame Kontroll- und Vollzugsmechanismen enthalten.

6. Die Unternehmen sollen in den USA gemeinsam mit Vertretern der Gewerkschaft auf neue Rahmenabkommen auf Bereichs- oder Branchenebene hinarbeiten (oder auf separate Vereinbarungen, falls es noch kein Rahmenabkommen gibt), die die Vereinigungs- und Verhandlungsrechte von Arbeitnehmern besser schützen. Die Übereinkommen sollen Mechanismen nach dem Vorbild der in europäischen Betriebsräten genutzten Instrumente schaffen:
 - Die Abkommen sollen Beschwerdemechanismen festlegen, mit denen Arbeitnehmer und Gewerkschaften gegen Verletzungen der Vereinigungsfreiheit durch das Management vorgehen können. Sie sollen zudem schnelle, transparente und wirksame Mechanismen zur Untersuchung, Beendigung und Beseitigung solcher Verstöße schaffen.
 - Sie sollen für eine unabhängige und neutrale Kontrolle und für eine zügige Beilegung von Streitigkeiten sorgen.
 - Die Vereinbarungen sollen ein transparentes und offenes Forum schaffen, in dem Arbeitnehmer Beschwerden vorbringen können ohne, falls sie den Beschwerdemechanismus in ihrer Arbeitszeit in Anspruch nehmen, Gehalt oder ihren Arbeitsplatz einzubüßen.
 - Gemäß den Standards der ILO sollen Arbeitnehmer das Recht erhalten, am Arbeitsplatz Informationen und Unterstützung von Gewerkschaftsvertretern entgegenzunehmen.
 - Die Rahmenabkommen sollen zudem sicherstellen, dass Regelungen und Mechanismen, die einen besseren Schutz der Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmer gewährleisten sollen, das Recht der Angestellten, sich zur Durchsetzung arbeitsrechtlicher Ansprüche an das NLRB oder andere Regierungsbehörden zu wenden, nicht ersetzen, einschränken oder aufheben.

An die US-Regierung:

1. Der Senat soll die ILO-Übereinkommen Nr. 87 und 98 zur Vereinigungsfreiheit von Arbeitnehmern ratifizieren (diese Konventionen wurden im Jahr 1949 an den Senat übermittelt und sind damit die am längsten zur Ratifizierung anstehenden internationalen Verträge auf dem Vertragskalender des Außenausschusses des Senats).¹²⁷

¹²⁷ Steve Charnovitz, „The ILO Convention on Freedom of Association and its Future in the United States“, *American Journal of International Law*, Vol. 102, No. 1; George Washington University Law School Public Law Research Paper No. 409, Mai 2008.

2. Der Kongress soll Arbeitsrechtsreformen verabschieden, die das US-Recht wieder in volle Übereinstimmung mit internationalen Menschenrechtsstandards zur Vereinigungsfreiheit von Arbeitnehmern bringen. Die Reformen sollen folgende Maßnahmen beinhalten:
 - eine Novelle des National Labor Relations Act, die den weitverbreiteten Eingriffen von Arbeitgebern in die Vereinigungsrechte ihrer Angestellten entgegenwirkt;¹²⁸
 - eine Änderung des National Labor Relations Act, durch die es unzulässig wird, Arbeitnehmer, die von ihrem Streikrecht Gebrauch machen, dauerhaft zu ersetzen;
 - die Berechtigung von Arbeitnehmern, an ihrer Arbeitsstätte, jedoch außerhalb der Arbeitszeiten und abseits des Arbeitsplatzes, Informationen von Gewerkschaftsanhängern entgegenzunehmen;
 - Arbeitgeber, die ihre Angestellten zur Teilnahme an Versammlungen verpflichten, um sie von den Nachteilen der gewerkschaftlichen Organisation zu überzeugen, sollen gesetzlich verpflichtet werden, Gewerkschaftsvertretern eine verhältnismäßige und gleichwertige Möglichkeit zum Austausch mit den Arbeitnehmern zu gewähren;
 - wenn eine Untersuchung durch das NLRB den Verdacht erhärtet, dass ein Arbeitnehmer im Zusammenhang mit einer Kampagne zur gewerkschaftlichen Organisation in diskriminierender Weise entlassen wurde, soll der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet werden, den betroffenen Arbeitnehmer unverzüglich und bis zur Beendigung des Verfahrens wieder einzustellen; nur die einstweilige Wiedereinstellung bietet dem entlassenen Angestellten ausreichenden Schutz vor den Folgen einer diskriminierenden Entlassung und verhindert negative Auswirkungen auf die Ausübung der Vereinigungsfreiheit im Allgemeinen;
 - ein reformiertes Arbeitsrecht soll hohe und abschreckende Strafen für Unternehmen vorsehen, die die Rechte ihrer Beschäftigten verletzen.

An die EU-Kommission und die europäischen Regierungen:

1. Sie sollen ein System entwickeln, um die Unternehmenspolitik und das Verhalten von im Ausland, insbesondere auch in den USA tätigen EU-Firmen im Hinblick auf die Achtung der Vereinigungsfreiheit zu überprüfen. In einem ersten Schritt sollen alle im Ausland tätigen europäischen Unternehmen verpflichtet werden, einen jährlichen

¹²⁸ Human Rights Watch-Bericht, „*The Employee Free Choice Act: A Human Rights Imperative*“, Januar 2009, <http://www.hrw.org/en/reports/2009/01/27/united-states-employee-free-choice-act>.

Bericht zur Lage der Arbeitnehmerrechte an ihren Standorten außerhalb der EU herauszugeben. Für die USA sollte ein solcher Bericht beispielsweise Informationen über unlautere Arbeitspraktiken oder über Gerichtsverfahren enthalten, in denen es um die Arbeitnehmervertretung im Sinne des National Labor Relations Act geht. Das Überprüfungsverfahren soll auch Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen und andere interessierte Parteien einbinden, indem diese zu Stellungnahmen und zur Teilnahme an Anhörungen über das Verhalten europäischer Unternehmen im Nicht-EU-Ausland eingeladen werden.

2. Sie sollen zudem EU-Richtlinien verabschieden, die im Ausland, insbesondere auch in den USA tätige europäische Unternehmen zur Einhaltung der folgenden Richtlinien und Verträge zur Vereinigungsfreiheit verpflichten: der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, des Internationalen Pakts über Wirtschaftliche, Soziale und Kulturelle Rechte, des Internationalen Pakts über Bürgerliche und Politische Rechte, der ILO-Kernarbeitsnormen, der Grundsätze des Global Compact der Vereinten Nationen, der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, europäischer Menschenrechtsabkommen und anderer internationaler Verträge, die höhere Maßstäbe setzen als das US-Arbeitsrecht bzw. die Gesetzgebung des Landes, in dem die europäischen Unternehmen tätig sind.
3. Sie sollen EU-weite Regelungen einführen, die die oben aufgeführten Empfehlungen an europäische Unternehmen aufgreifen, insbesondere im Hinblick auf Kontrollsysteme, öffentliche Selbstverpflichtungen, die Bekanntmachung von Richtlinien, Schulung und Durchsetzung sowie den Entwurf von Rahmenabkommen zur Vereinigungsfreiheit von Arbeitnehmern.

An die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD):

Human Rights Watch empfiehlt der OECD, ein solides Beschwerde- und Durchsetzungssystem zu entwickeln, um multinationale Unternehmen für Verletzungen der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen zur Rechenschaft zu ziehen. Ein solches System sollte folgenden Anforderungen genügen:

- leicht zugängliche Beschwerdemechanismen für Arbeitnehmer und Gewerkschaften;
- transparente und nachvollziehbare Prozeduren, die auf eine zügige Konfliktlösung hinwirken;
- ein breites Spektrum von Instrumenten, mit denen die Nationalen Kontaktstellen die Leitsätze wirksam durchsetzen können; dazu gehören etwa Schlichtungsverfahren,

- öffentliche Anhörungen, Beobachtermissionen, Sonderermittlungen sowie andere Methoden, die es den Arbeitnehmern ermöglichen, aus erster Hand auszusagen und mit eigener Stimme zu sprechen;
- garantierte Freiheit von Repressalien und Vertretungsanspruch für Arbeitnehmer und Gewerkschaften, die den OECD-Durchsetzungsmechanismus in Anspruch nehmen;
 - wirksame Durchsetzungsmechanismen, etwa verpflichtende Wiedereinstellungen, Gehaltsnachzahlungen und andere Entschädigungen für Arbeitgeber sowie die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Anerkennung einer Gewerkschaft und zur gutgläubigen Verhandlungsführung.