

DHL-BESCHÄFTIGTE DULDEN KEINE SCHLECHTE BEHANDLUNG MEHR!



WIR FORDERN RESPEKT!



Verzeichnis

Indice	2
Auftrag	3
Die Kampagne	4
Wer wir sind	4
Das Unternehmen	4
Schlussfolgerung.....	5
Berichte von ArbeitnehmerInnen: Italien.....	6
Berichte von ArbeitnehmerInnen: Bermuda	7
Berichte von ArbeitnehmerInnen: Neuseeland.....	7
Berichte von ArbeitnehmerInnen: Kanada	8
Berichte von ArbeitnehmerInnen: Guatemala.....	9
Berichte von ArbeitnehmerInnen: USA.....	10
Berichte von ArbeitnehmerInnen: Costa Rica	11
Berichte von ArbeitnehmerInnen: Südafrika.....	12
Berichte von ArbeitnehmerInnen: Portugal	13
Berichte von ArbeitnehmerInnen: Indien	14
Zu eurer Information.....	14

Auftrag

UNI Global Union und ITF bemühen sich, dafür zu sorgen, dass Deutsche Post DHL ihre soziale Verantwortung als internationale Arbeitgeberin weltweit anerkennt. In Zusammenarbeit mit den Beschäftigten von Deutsche Post DHL und deren Gewerkschaften in aller Welt fordern wir, dass das Unternehmen weltweit eine konsequente Sozialpolitik betreibt, die die ArbeitnehmerInnenrechte anerkennt und achtet.



Die Kampagne

Die Beschäftigten von Deutsche Post DHL haben es satt. An mehreren DHL-Standorten werden die Arbeitsbedingungen als unzulänglich angesehen, werden die Gewerkschaftsrechte nicht in vollem Umfang geachtet und sind Gewerkschaften nach wie vor nicht anerkannt. Die Folgen sind äußerst schwerwiegend: offenkundig ungerechtfertigte Entlassungen, Schikanen und Diskriminierung, Probleme mit Vertragsarbeitnehmern/innen, Fälle von böser Absicht seitens des Unternehmens und Einsatz von Lügendetektoren. Es scheint, dass Gewerkschaftsmitglieder häufig die hauptsächlichsten Opfer dieser Aktionen sind.

Die DHL-Beschäftigten haben es mit einem Unternehmen zu tun, das trotz der Unterzeichnung des Globalen Paktes der Vereinten Nationen und seines Verhaltenskodex ihre Rechte auf Beitritt zu einer Gewerkschaft und angemessene Kollektivverhandlungen nicht in vollem Umfang einhält. Dies ist nur einer der Gründe, weshalb zwei Globale Gewerkschaftsverbände, ITF und UNI Global Union, eine Kampagne eingeleitet haben, um Achtung für die Beschäftigten zu fordern. Die Beschäftigten fordern im zweiten Jahr in Folge ACHTUNG und stellen dem Generaldirektor des Unternehmens, Frank Appel, die Frage: „Worauf wartest du, Frank?“

Die Kampagne fordert:

- ein globales Abkommen für ein globales Unternehmen.
- gerechte Behandlung aller Beschäftigten, einschließlich uneingeschränkter Gewerkschaftsrechte und Anwendung vorbildlicher Verfahren in der Geschäftstätigkeit.
- von allen Beteiligten, einschließlich der Sozialpartner, vereinbarte Lösungen für Probleme, die die Beschäftigten betreffen. Kündigungen sind keine Option.
- Männer und Frauen, die bei DHL beschäftigt sind, sollen angehört werden und Zugang zu Informationen über die Strategie sowie die Ziele und Aktivitäten des Unternehmens erhalten.

Wer wir sind

Die Internationale Transportarbeiter-Föderation (ITF) und UNI Global Union gehören der Familie der Global Unions an und sind dem Internationalen Gewerkschaftsbund angeschlossen. Die ITF vertritt annähernd fünf Millionen Transportbeschäftigte, UNI Global Union vertritt weltweit 2,5 Millionen Beschäftigte im Postsektor. Beide setzen sich für Beschäftigte ein, deren Rechte durch multinationale Unternehmen missachtet werden.



Das Unternehmen

Deutsche Post DHL ist ein Unternehmen, das Anfang 2000 aus der Privatisierung von Deutsche Post und der Übernahme des globalen Zustellunternehmens DHL entstand.

DHL ist die Marke für internationale Postdienste und Logistik und eines der so genannten „fünf großen“ globalen Zustellunternehmen (neben UPS, FedEx, TNT und GeoPost). Der Mutterkonzern ist ein Massenarbeitgeber – der elftgrößte der Welt. Auf der jüngsten Liste von Fortune 500 der größten internationalen Unternehmen rangiert er auf Platz 86. Das internationale DHL-Netz verbindet über 220 Länder und Territorien weltweit und beschäftigt über 400 000 Personen. Wie viele Unternehmen unterhält auch DHL gute Beziehungen mit den Gewerkschaften in ihrem Stammland. Die Qualität der Beziehungen ist von Land zu Land unterschiedlich und in einigen Regionen der Welt ausgesprochen schlecht!

„Die meisten DHL-Beschäftigten haben weder eine Gewerkschaft, ein Tarifabkommen noch wirkliche ArbeitnehmerInnenrechte. DHL hat in ihrem Hauptsitz in Deutschland eine Betriebsratsstruktur und in Europa einen Europäischen Betriebsrat und eine Vorgeschichte im Bereich der ArbeitnehmerInnenanhörung“, erklärte Neil Anderson, Leiter von UNI Post und Logistik. „Es ist ein Unternehmen, das in der übrigen Welt auch so arbeiten sollte, was jedoch nicht der Fall ist.“



“ *DHL ist ein globaler Betreiber im Kurier-, Eilzustell- und Paketzustellsektor. Leider entsprechen seine Normen für soziale Verantwortung und Gewerkschaftsrechte den von uns für akzeptabel erachteten in keiner Weise.* ”

Ingo Marowsky, globaler ITF-Koordinator für gewerkschaftliche Organisation

Schlussfolgerung

Die DHL-Beschäftigten wollen ihren Teil dazu beitragen, eine sichere Zukunft für das Unternehmen zu gewährleisten, doch muss das DHL-Management die Probleme offen erörtern und seine Beschäftigten und deren Gewerkschaften anhören. Dies ist die einzige Möglichkeit, den langfristigen Erfolg des Unternehmens zu garantieren.

Das DHL-ArbeitnehmerInnennetz, das zum Schutz der Rechte der DHL-Beschäftigten gebildet wurde, fordert, dass das Unternehmen seine Grundsätze der unternehmerischen Sozialverantwortung einhält.

Die Beschäftigten fordern, dass das Unternehmen

- **Die Beschäftigten respektiert** –sie liefern die Ergebnisse!
- **Die Gewerkschaften respektiert** –sie sind die kollektive Stimme der Beschäftigten weltweit!
- **Den Wert eines globalen Abkommens respektiert** –ein wahrhafter Auftrag für ein globales Unternehmen!

Beschäftigte bei DHL, tretet dem DHL-ArbeitnehmerInnennetz bei und unterstützt die Kampagne!

Beschäftigte bei UPS, Fedex, TNT und anderen globalen Zustellunternehmen, wir verfügen auch für euch über ArbeitnehmerInnen-Aktionsnetze!

Besucht: www.respect4workers.org

Berichte von ArbeitnehmerInnen: Italien

Seit 2006 ist Marco bei DHL ArbeitnehmerInnen für die FILT CGIL, die italienische Transportarbeiterföderation. Er hat mit Logistikunternehmen im Luftfrachtverkehr, wie etwa DHL, zu tun, die mit Kooperativen von FrachtabfertigerInnen zusammenarbeiten. Vor seiner Tätigkeit für die Gewerkschaft arbeitete Marco bei DHL Aviation in Italien in der Bodenabfertigung und war dort Vertrauensmann für die FILT CGIL. Aufgrund seiner Tätigkeit für DHL und für die Gewerkschaft hat Marco auf einige wichtige Themen hingewiesen, die vor allem die Punkte Outsourcing und Beziehungen zu Subunternehmen sowie das Problem nicht deklarerter ArbeitnehmerInnen betreffen. Ein Punkt, den Marco besonders hervorhob, betraf Subunternehmer, und zwar zum einen, wie diese von DHL überprüft werden, und zum anderen ganz allgemein, dass immer mehr Arbeit ausgelagert wird.

In Italien gibt es 4000 DHL-Beschäftigte und 8000 LeiharbeiterInnen, davon 5000 FrachtabfertigerInnen, ein eher schlecht bezahlter Job. Das ist nicht das Problem. Es geht mehr um die Löhne, denn ein/e ArbeitnehmerIn kostet nur 22 000 Euro pro Jahr statt 35 000, wie es eigentlich sein sollte. Das Problem ist, dass DHL und auch andere offenbar die Vorteile des Leiharbeitssystems wahrnehmen, während sie wohl auf der anderen Seite die Verantwortung für diese bei den Subunternehmen angestellten ArbeitnehmerInnen nicht übernehmen. Nach italienischem Recht sind Unternehmen, die die Dienste von unter Vertrag stehenden Kooperativen in Anspruch nehmen, gesetzlich dazu verpflichtet, für die ordnungsgemäße Bezahlung dieser ArbeitnehmerInnen zu sorgen. Der Nachteil dabei ist, dass, falls es der Gewerkschaft nicht gelingt, die schlechten Arbeitsbedingungen dieser ArbeitnehmerInnen aufzudecken, das Unternehmen Geld spart, und selbst wenn sie es entdeckt, ist das Unternehmen nur in diesem Einzelfall zur Zahlung verpflichtet und nicht auch für alle anderen unterbezahlten ArbeitnehmerInnen.

So erzählt Marco das Beispiel von zehn zu Kooperativen gehörenden ArbeitnehmerInnen, die bei DHL Freight in Bergamo arbeiteten. Als der Geschäftsbetrieb von DHL Freight hier eingestellt wurde, wurden die ArbeitnehmerInnen im Sinne des „DHL Konvergenzprojekts“ an den neuen DHL Express Knotenpunkt



Roberto Giussani, Fotojournalist

in Azzano versetzt. Offenbar waren diese ArbeitnehmerInnen nicht deklariert sowie unterbezahlt. Natürlich wusste DHL davon nichts. Marco sagt „DHL habe erklärt, das Problem nicht dadurch lösen zu wollen, dass das Unternehmen diese ArbeitnehmerInnen anmeldet, sondern indem es für die geleistete Arbeit bezahlt.“ Schließlich kam die Gewerkschaft mit DHL zu einer Einigung, die sicherstellte, dass die ArbeitnehmerInnen den korrekten Lohn erhielten.

Das Problem ist laut Marco, dass DHL angeblich hunderte von ArbeitnehmerInnen über Subunternehmerkooperativen einsetzt, die mit illegalen Verträgen Lieferdienste per Straße durchführen. Eine dieser Kooperativen ist offenbar Isonzo Multiservice, die im Auftrag von DHL in ganz Norditalien Waren ausliefert. Einige dieser Fälle wurden aufgedeckt und das italienische Arbeitsgericht verpflichtete die Kooperative zu Lohnnachzahlungen. Natürlich betrifft dies nicht nur DHL sondern auch andere Unternehmen wie UPS und TNT.

Marco ist davon überzeugt, dass selbst wenn UPS einem Treffen mit ihm im September zustimmen würde, es weiterhin landesweit ein Problem gibt, was die Löhne bei den Lieferdiensten angeht. Zudem haben die gesetzestreuenden Unternehmen, die den nationalen Kollektivvertrag anerkennen, ein ernsthaftes Dumping-Problem. Die Gewerkschaft kann zwar die Unternehmen dazu zwingen, die Gesetze zu respektieren, aber die Gesetze sind nicht stark genug, um die ArbeitnehmerInnen zu schützen! Deshalb steht für Marco das Thema der sozialen Verantwortung ganz oben.

Berichte von ArbeitnehmerInnen: Bermuda

Als im Januar 2009 bei Sharisse Leukämie festgestellt wurde, hoffte sie darauf, dass DHL, ihr Arbeitgeber, verständnisvoll reagieren würde. Bedauerlicherweise wurde sie noch im selben Jahr entlassen. Ihre Gewerkschaft geht davon aus, dass das in direktem Zusammenhang mit ihrer Krankheit und den daraus gezwungenermaßen entstehenden Fehlzeiten steht.

Sharisse kam während ihrer Behandlungen oft nicht ins Büro. Aber trotz ihrer Krankheit kam sie so oft wie möglich zur Arbeit. „In den letzten beiden Monaten erhielt ich eine mündliche Verwarnung, weil ich mich nicht um die Arbeit meiner Kollegin kümmerte“, sagt sie. „Sie riefen mich in ihr Büro, sagten mir, meine E-Mails ließen zu wünschen übrig und ich hätte Telefonkonferenzen verpasst.“ Das Unternehmen gab Sharisse eine sechsmonatige Bewährungsfrist. Wie Sharisse berichtet, boten sie ihr einen Handel an: Hätte sie gekündigt, hätten sie bis Januar 2010 ihre Krankenversicherung bezahlt. Sie schildert, wie verwirrt sie darüber war: „Ich habe die Telefonkonferenz verpasst, weil ich krankgeschrieben war. Aber sie sagen mir, ich würde nicht wegen Krankheit entlassen. Wenn meine Arbeit zu wünschen übrig ließe und das nicht aufgrund meiner Krankheit der Fall war, warum sollten sie mir dann einen Deal anbieten?“

„Trotz meiner Krankheit, habe ich mich bemüht, ins Büro zu kommen und meine Arbeit so gut wie möglich zu erledigen.“

Sharisse wurde schließlich am 4. September

entlassen. Seitdem hat sie kein Geld verdient und die Lebenshaltungskosten in Bermuda sind hoch. Ihre Lage ist also sehr schwierig. Die Bermuda Industrial Union (BIU) führt seit 2007, seitdem sie für ArbeitnehmerInnen dieser Branche zugelassen ist, bei DHL eine Kampagne für einen Kollektivvertrag durch. Louis Somner, der Organisationsbeauftragte für den Bereich, sagt: „Das Unternehmen hat behauptet, Sharisse sei entlassen worden, weil sie ihre Aufgaben nicht erledigt hatte. Aber jeder weiß doch, dass man bei einer Krankheit wie Leukämie eine schwere Zeit durchmacht.“

Sharisses Fall ist nur einer von vielen, sagt Somner. Er glaubt, das Unternehmen habe Verzögerungstaktiken eingesetzt, um die Gewerkschaft von Verhandlungen abzuhalten. „Wir haben eine 95%-ige Einigung erreicht“, so Somner, „Aber letztendlich ging es um die Löhne und das Unternehmen hat sich an das Arbeitsministerium gewandt, um uns die Zulassung entziehen zu lassen.“ Am 22. Oktober wartete die BIU immer noch auf eine Antwort des Anwalts von DHL Bermuda auf die Frage, ob Sharisse wieder eingestellt wird.

Sharisses Familie denkt daran, sich mit ihrer Geschichte an die örtlichen Medien zu wenden und einen Rechtsanwalt zu beauftragen. Die Gewerkschaft wird auch weiterhin für sie und für andere ArbeitnehmerInnen kämpfen.

Berichte von ArbeitnehmerInnen: Neuseeland

Anna ist gewerkschaftliche Organisationsbeauftragte und arbeitet bei EPMU Wellington in Neuseeland. Sie berichtet über zwei interessante Vorgänge bei DHL in ihrem Land.

Der erste Punkt betrifft die Verhandlungen über Lohn- und Gehaltserhöhungen. Bereits seit November 2009 verhandelt die Gewerkschaft mit dem Unternehmen, aber erst im Mai 2010 legte die Geschäftsleitung ein Angebot von 2,5% Lohnerhöhung vor, plus weitere 2,5%, um einen Zweijahresvertrag auszuhandeln. Aber sie hat eine Bedingung hinzugefügt, von der zu Beginn der Verhandlungen keine Rede war –DHL lehnt es ab, die Einigung als rückwirkend geltend zu betrachten und wird erst ab dem Tag zahlen, an dem die Beschäftigten sich mit dem Kollektivvertrag einverstanden erklären.

Im Gegensatz dazu bekam die Geschäftsleitung schon im April eine Gehaltserhöhung. Außerdem hat das Unternehmen abgelehnt, im Kollektivvertrag die Bedingungen der Entlassungspolitik abzudrucken und kündigt an, im Fall von Entlassungen die höhere Abfindung zu zahlen, besteht aber darauf, eine sehr viel niedrigere in den Vertrag aufzunehmen.

Der zweite Punkt ist ein ganz besonderer –denn das Problem wurde endlich gelöst! Bei DHL Global Forwarding in Auckland gab es deutliche Anhaltspunkte für die Vermutung, dass Frauen ernsten Benachteiligungen ausgesetzt waren. Vor dem Angebot von Mai 2010 hatte DHL sich über Monate geweigert, die Geltung des Kollektivvertrags auf die weiblichen Beschäftigten auszudehnen. Diese Frauen –meist

aus Polynesien –arbeiten als Verwaltungs- oder Büropersonal oder in anderen relativ schlecht bezahlten Positionen. Sie wurden „übernommen“ laut der lokalen Geschäftsleitung, die es ablehnte, sie in den Kollektivvertrag aufzunehmen. Männliche Beschäftigte im Abfertigungslager hingegen kamen weiterhin in den Genuss der Vorteile des Kollektivvertrags.

Monatelang wurde die Angelegenheit hinausgeschoben und blieb aufgrund des bewusst umständ-

“ *Wir leben im Jahr 2010, und die Diskriminierung von Frauen ist illegal. Es gibt keine Rechtfertigung dafür, sie ist moralisch Unrecht, und deshalb müssen wir einen Weg finden, dieses Problem anzugehen.* ”

Anna Kenny, EPMU, Neuseeland

lichen Entscheidungsprozesses des Unternehmens ungelöst. Die Personalleitung von Neuseeland erklärt, das Einverständnis eines gesichtslosen Zuständigen der Personalabteilung in Singapur zu benötigen, der die Dinge auf die lange Bank schiebt und dann die

Personalabteilung in Neuseeland informiert, dass die Angelegenheit nach Bonn übergeben werden muss. In der Zwischenzeit wird Neuseeland im Dunkeln gelassen! Auf dieselben Probleme stößt man auch beim Call-center von DHL Express in Auckland. Zum Kollektivvertrag befragt, sagt der Geschäftsführer von Neuseeland, man benötige die Zustimmung eines Geschäftsführers in Australien, der wiederum einen Vorgesetzten in Singapur fragen müsse. Am Ende des Tages aber musste die Angelegenheit nach Bonn überstellt werden.

Nach der Sitzung für Globale Lieferdienste in London im Mai änderte glücklicherweise das DHL Management seine Haltung und das Recht auf Übernahme in den Kollektivvertrag wurde auch für Frauen anerkannt. Dies brachte auch eine Lohnerhöhung und verbesserte Beschäftigungsbedingungen mit sich. Wie Anna sagt: „Globales Netzwerken kann Einfluss auf lokale Ergebnisse haben.“

Berichte von ArbeitnehmerInnen: Kanada

Gavin und Mario arbeiten für die Gewerkschaft Canadian Auto Workers' (CAW), die nahezu 2500 DHL-Beschäftigte in ganz Kanada vertritt. Gavin als Landesvertreter und Mario als Vorsitzender des Unternehmensausschusses und der Abteilung DHL-BC konnten Erfahrungen mit dem Verhalten der DHL Geschäftsführung und deren Misstrauen sammeln.

Sie berichten, dass DHL, als die weltweite Rezession 2008 ihren Höhepunkt erreichte, beschloss, die Unternehmenstätigkeit innerhalb der USA einzustellen. Wenig später, Ende 2008 / Anfang 2009, nahm die CAW in Kanada Verhandlungen mit DHL auf nationaler Ebene auf. Ein neuer CEO aus Frankreich überbrachte persönlich folgende Botschaft an die CAW-Verhandlungsausschüsse, nämlich dass, sollte keine Einigung zwischen dem Unternehmen und der Gewerkschaft zustande kommen, die Geschäftstätigkeiten in Kanada eingestellt würden. Zu den wesentlichen Forderungen von DHL gehörten Planungsflexibilität, die massive Vergabe von Aufträgen an Subunternehmen und der Übergang zu einem neuen Zahlungsmodus. Nachdem die Gewerkschaft hart an diesen Themen gearbeitet hatte, wurde in gutem Glauben eine Einigung erzielt, der die Mitglieder zustimmten. „Trotzdem haben wir seitdem das Gefühl, dass die Geschäftsleitung bewusst versucht, den Kollektivvertrag zu umgehen“, sagen Gavin und Mario. „Wir hatten viele Auseinandersetzungen

darüber, wer für eine Abfindung in Frage kommt, es häufen sich Beschwerden, die nicht fair und zügig bearbeitet werden, und die Geschäftsleitung scheint in Bezug auf die ArbeitgeberInnen/ArbeitnehmerInnenbeziehungen eine gleichgültige Haltung einzunehmen.

“ *Unsere Mitglieder haben das Vertrauen in das Unternehmen verloren und drohen, die Sache in die eigenen Hände zu nehmen. Wenn diese Situation nicht bald gelöst wird, befürchten wir, dass die Dinge vollständig außer Kontrolle geraten.* ”

Gavin McGarrigle und Mario Santos, CAW, Kanada.

Eines der größten Probleme zwischen DHL und CAW bezieht sich auf die Einführung des im Vertrag enthaltenen neuen Zahlungsmodus. Die Gewerkschaft hat hierbei ein Verhältnis von 80/20 ausgehandelt, was bedeutet, dass 80% der selbständigen Betreiber unter dem neuen System dasselbe oder mehr erhalten würden, während 20% möglicherweise eine Verringerung ihres Verdienstes bis hin zu einer zweiwöchentlichen, garantierten Mindestzahlung in Kauf nehmen müssten. Das Unternehmen machte allerdings keinerlei Anstalten, das neue Vorgehen im vereinbarten Zeitrahmen einzuführen. Der Gewerkschaft wurde klar, dass die Unternehmensführung das 80/20 Ziel nicht erreichen konnte, ohne drastisch ihre Lohnausgaben zu erhöhen. Anstatt wie ausgehandelt zu zahlen, versuchte DHL verschiedene Auslegungen der neuen Methode vorzubringen, indem sie ein System von „Zuschüssen“

einführte und letztlich eine 60/40 Teilung durchsetzte. Gleichzeitig gab das Unternehmen eine Informationsschrift für die Mitglieder heraus mit einer völlig abwegigen Auslegung des Vertrags, die ganz offensichtlich die Gewerkschaft schwächen sollte.

Ein weiterer Punkt betrifft die umfangreichen Neufestlegungen der Auslieferstrecken durch DHL und die vereinbarte Verlängerung der Strecken, die die vereinbarten zehn Stunden (inklusive Ladezeit) übersteigen.

Wie Gavin und Mario sagen, wissen sie „was ausgehandelt war, und wir glauben, das Unternehmen weiß das ebenso gut, zieht es aber einfach nur vor, es zu ignorieren, weil es ihnen nicht passt.“ Als Folge davon kamen die Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeziehungen im ganzen Land vollständig zum Erliegen, Gewerkschaftsmitglieder haben ihren Glauben an das Unternehmen verloren und drohen damit, die Angelegenheit selbst in die Hand zu nehmen. In Calgary haben kürzlich CAW-Mitglieder ihre Arbeit niedergelegt, um dagegen zu protestieren, mit welcher Gleichgültigkeit die Geschäftsführung darauf reagiert, dass diese neuen Auslieferstrecken sich drastisch auf ihr Leben auswirken. Die Mitglieder nahmen die Arbeit wieder auf, nachdem sie von Seiten des Unternehmens das Versprechen erhalten hatten, sich umgehend darum zu kümmern, sowie die Zusage, dass der Streik keine Disziplinarmaßnahmen nach sich ziehen würde.

Im Juni 2010 trafen sich führende Gewerkschaftsbeauftragte mit führenden DHL-Vertretern und dem kanadischen CEO um eine Klärung der Situation herbeizuführen, bevor sie außer Kontrolle geriet. Sie konnten keine Lösung erzielen und das Unternehmen schien auch keinerlei Interessen daran zu haben, seine Beziehung zur Gewerkschaft zu verbessern.

“ *Es ist eine völlig andere Einstellung zu Arbeitsbeziehungen notwendig, und wir wollen stichhaltige Beweise für gutgläubige Verhandlungen sehen.* ”

Gavin McGarrigle und Mario Santos, CAW, Kanada

Die CAW hat inzwischen den Zahlungsmodus und die Beschwerden über die Länge der Auslieferstrecken vor eine Schlichtungskommission gebracht und wird versuchen, im Namen ihrer Mitglieder eine vollständige Wiedergutmachung zuzüglich Zinsen durchzusetzen. „Wir sind sehr enttäuscht darüber, dass das Unternehmen nicht ernsthaft daran interessiert zu sein scheint, dem ausgehandelten Vertrag gerecht zu werden, oder echte Schritte hin zu einer Verbesserung der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern zu unternehmen“, schließen Gavin und Mario.

Berichte von ArbeitnehmerInnen: Guatemala

Anfang September fand in Guatemala eine vom ITF-Regionalbüro organisierte Sitzung statt. Daran teilgenommen haben VertreterInnen der UNI Global Union, der dänischen Gewerkschaft 3F und der DHL-Beschäftigten, die Mitglieder der SIELAS in Panama sind. Die Tagung diente zum einen der Begegnung zwischen den GewerkschaftsvertreterInnen und zum anderen sollten die Mitglieder der USTAC (Unión Sindical de Trabajadores de la Aeronáutica Civil) darüber informiert werden, dass DHL die ArbeitnehmerInnenrechte respektiert und weder Gewerkschaftsmitglieder schikanieren noch sich an gewerkschaftsfeindlichen Aktionen beteiligen wird. Denn die Mitglieder der USTAC fürchten Schikanen durch DHL.

So wurde Mario, der an der Sitzung teilnehmen wollte, durch den örtlichen Geschäftsführer mit dem Vorwurf entlassen, er versuche eine Gewerkschaft zu gründen. Andere ArbeitnehmerInnen wurden außerdem aufgefordert, einen Brief zu unterschreiben, der ihn beschuldigte, sie zur Gründung einer Gewerkschaft

„ermutigt“ zu haben. Dies ist ein eindeutiger Fall von Intoleranz und gewerkschaftsfeindlicher Schikane durch den DHL-Geschäftsführer in Guatemala und widerspricht der DHL-Unternehmenspolitik, die für sich in Anspruch nimmt, die Grundsätze der „Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, 1998“ der Internationalen Arbeitsorganisation zu respektieren. Außerdem heißt es in den Grundsätzen der DHL-Personalpolitik: „Wir fördern Vielfalt und Toleranz unter unseren Beschäftigten [...] wir erwarten, dass jeder Einzelne sich den anderen gegenüber respektvoll verhält.“

Angesichts dieser Lage sollte der CEO der DHL Deutsche Post dringend eine Untersuchung hinsichtlich dieser Verletzung der Unternehmenspolitik sowie der Menschen- und ArbeitnehmerInnenrechte durchführen lassen und auch für eine Wiedergutmachung des Schadens sorgen, den Mario erlitten hat, weil er aufgrund von Intoleranz gegenüber der Gewerkschaft in Guatemala schikaniert wird.

Berichte von ArbeitnehmerInnen: USA

Elias fing im Januar 2006 an, am DHL-Standort Breinigsville in Pennsylvania zu arbeiten. Mit der Mehrheit seiner KollegInnen wurde beschlossen, sich in Zusammenarbeit mit der American Postal Workers Union – APWU (Amerikanische Postbeschäftigtengewerkschaft) zu organisieren. Tatsächlich wurden ihre Rechte im Unternehmen nicht ausreichend gewahrt. Zu der geringschätzigen Behandlung der Beschäftigten durch die Geschäftsführung sollen auch Beleidigung der ArbeitnehmerInnen gehört haben, was vor allem Beschäftigte aus Lateinamerika betraf. Die ArbeitnehmerInnen lebten aber auch in der ständigen Furcht, entlassen zu werden. So meldeten sie beispielsweise gar nicht, wenn sie sich verletzten – was häufig vorkam, denn die Sicherheitsmaßnahmen waren wirklich schlecht – aus Angst gefeuert zu werden.

Seitdem die ArbeitnehmerInnen konkret begonnen haben sich zu organisieren, werden diese Bemühungen durch die DHL-Geschäftsführung auf unterschiedliche Weise aggressiv abgewehrt. Das Unternehmen gab gewerkschaftsfeindliche Handzettel und Broschüren heraus und zwang die gesamte Belegschaft zu Versammlungen, in denen sie sich ausschließlich gewerkschaftsfeindliche Äußerungen anhören musste, noch bevor die Beschäftigten überhaupt konkret eine Wahl beim National Labor Relations Board, der Bundesbehörde für Arbeitsbeziehungen (NLRB), angestrebt hatten. Zum ersten Mal kommunizierte die Geschäftsführung nicht nur auf Englisch sondern auch auf Spanisch, sogar ein Spanisch sprechender Referent wurde eingestellt, um gewerkschaftsfeindliche Informationen zu verbreiten. Die DHL-Geschäftsführung setzte alles daran, die APWU und jegliche Form gewerkschaftlicher Organisation schlecht zu machen, stellte dies als gesetzeswidrig hin und legte das Gesetz sehr eigenwillig aus, so dass es den ArbeitnehmerInnen als etwas ganz Schlechtes vorkommen musste, einer Gewerkschaft beizutreten. Elisa, eine Kollegin von Elias, erzählt, dass die Geschäftsführung während einer dieser Versammlungen angekündigt hat, dass ArbeitnehmerInnen, die einer Gewerkschaft beitreten und streiken, auf lange Sicht ersetzt würden. Am Tag vor der Wahl bei der NLRB nahm ihr Abteilungsleiter sie zur Seite und forderte sie auf, nicht für die Gewerkschaft zu stimmen. Das sei sehr riskant und würde nichts als Ärger bringen. Das machte er dann mit jedem Mitarbeiter und jeder Mitarbeiterin.

Als Elias und andere KollegInnen Flugblätter für die Gewerkschaft auf dem Parkplatz verteilten – nicht im Firmenbereich und nicht während der Arbeitszeit –, rief das Unternehmen die Polizei, offensichtlich mit der Absicht, die ArbeitnehmerInnen einzuschüchtern, denn es war klar, dass dies eine echte Bedrohung für zugewanderte ArbeitnehmerInnen war. Aber die PolizistInnen unternahmen nichts, da die GewerkschaftsvertreterInnen im Recht waren. Kurz danach wurde Elias versetzt und für Arbeiten eingesetzt, die körperlich sehr viel anstrengender waren, wie etwa Lastwagen entladen. Außerdem wurde seine bezahlte Arbeitszeit auf drei Stunden pro Tag gekürzt. Wenige Monate später ließ sein Abteilungsleiter ihn zum ersten Mal eine sehr schlechte Bewertung seiner Arbeit unterschreiben. Der Verwaltungsrichter erklärte diese Aktionen gegen Elias als „diskriminierend“ aufgrund seines gewerkschaftlichen Engagements.

Die Gewerkschaftsbefürworter bei DHL Breinigsville verloren die Wahl im September 2007, aber einer der NLRB Richter betonte, die freie Wahl der ArbeitnehmerInnen sei durch Beeinflussung, Behinderung und Zwang durch DHL zunichte gemacht worden und ordnete eine Neuwahl an. Die Schließung des DHL-Standorts in Breinigsville Anfang des Jahres 2009 machte jede Möglichkeit zunichte, diese speziellen ArbeitnehmerInnenrechte einzufordern.

Die Kommentare von DHL hierzu lauten: Es gibt „positive ArbeitgeberInnen/ ArbeitnehmerInnenbeziehungen“ in anderen Unternehmensstandorten der USA. Und bei anderen Bestrebungen zum Aufbau einer gewerkschaftlichen Organisation in verschiedenen Teilen des Landes „gab es keine solchen unternehmensfeindlichen Unterstellungen wie die APWU sie vorgebracht hat“. Wie das DHL-Schreiben erklärte, „kümmert sich die APWU nicht um eure wirklichen Interessen [...] Respekt und Würde entstehen durch Kommunikation und Kooperation unter uns allen ... nicht durch einen Gewerkschaftsvertrag! [...] Möchtet ihr wirklich eure Lohntüte [...] mit der Gewerkschaft teilen?“

Im August 2010 bekräftigte die Bundesbehörde für Arbeitsbeziehungen (NLRB) die Entscheidung des Richters in Bezug auf DHLs unfaire Arbeitspraxis. Sie beschloss auch, dass die Ergebnisse der Wahl von 2007 nicht berücksichtigt werden können und neue Wahlen stattfinden sollen.

Human Rights Watch report, *A Strange Case*,
<http://www.hrw.org/node/92719>

Berichte von ArbeitnehmerInnen: Costa Rica

Einer unserer Kollegen aus Costa Rica arbeitet als Leiharbeiter in einem Zollabfertigungslager von DHL als Gabelstaplerfahrer, und zwar über die „Asociación de DHL“, einer von DHL eingerichteten und unterstützten ArbeitnehmerInnenvereinigung namens „Solidarismo“.

Seine Arbeitszeiten sind montags bis freitags täglich von 7 bis 17 Uhr. Monatlich verdient er etwa 430 USD (330 €), von denen die Firma Versicherungsbeiträge einbehält. Bei DHL Costa Rica wird ein auf bestimmten Kriterien basierendes Bonussystem angewandt –gelingt es beispielsweise einem Arbeitnehmer/einer Arbeitnehmerin, drei Monate lang keine einzige Kiste zu beschädigen oder fallen zu lassen, erhält er/sie Essensgutscheine im Wert von 9-18 USD (7-14 €). Diese sind allerdings weniger wert als die Gutscheine, die die direkt bei DHL beschäftigten ArbeitnehmerInnen bekommen und können nur in Billigläden eingetauscht werden.

Als er bei DHL anfing, bekam unser Kollege in den ersten zwei Jahren einen auf jeweils zwei Monate befristeten Arbeitsvertrag. Danach sollte er einen festen Arbeitsvertrag erhalten. Solange er nämlich als Leiharbeiter tätig ist, hat er keinen festen Vertrag und kann nach Ermessen von DHL oder des „Solidarismo“ ohne Vorankündigung sofort entlassen werden. So war es einem seiner Kollegen ergangen, der gezwungen worden war, seinen Resturlaub zu nehmen und bei seiner Rückkehr dann gefeuert wurde. Unser Kollege ist in seinem Job nicht sehr glücklich. Er fühlt sich

unterbezahlt, denn er muss sehr viel mehr Aufträge erledigen als nur Gabelstapler zu fahren. Er fühlt sich aber auch verunsichert, denn ihm ist bewusst, dass er jederzeit entlassen werden kann. Aber die ungerechte Behandlung von DHL-Beschäftigten geht noch viel weiter.

“ Wenn wir besser bezahlt wären, wären wir mehr dort, unsere Einstellung zur Arbeit wäre anders. Manchmal haben wir kein Geld und viel Arbeit und sind müde, nicht nur körperlich, sondern auch seelisch, weil wir wissen, dass wir kein Geld haben. Vielleicht müssen wir eine Rechnung bezahlen und können es nicht –das ist entmutigend.“

Ein Vertragsarbeiter von DHL, Costa Rica

DHL-Verträge sehen die Möglichkeit vor, Lügendetektoren einzusetzen. Um angestellt zu werden, müssen neue direkt beim Unternehmen Beschäftigte durch die Unterzeichnung einer ‚freiwilligen‘ Einverständniserklärung dem Einsatz eines Lügendetektors zustimmen. Sollte es einen Überfall geben oder in irgendeiner Weise zu einem Diebstahlsverdacht kommen, können unter Verdacht geratene Beschäftigte einem Lügendetektortest unterzogen werden –eine Weigerung könnte die Entlassung nach sich ziehen. Außerdem ist es möglich, dass jemand den Test gemacht hat und gefeuert wird, ohne jemals das Ergebnis zu erfahren. Einer der KollegInnen unseres Freundes musste den Test vier Mal machen, bekam immer dieselben Fragen gestellt und wurde wie ein Dieb behandelt, obwohl er unschuldig war, was die Tatsache belegt, dass er immer noch bei DHL arbeitet.



Berichte von ArbeitnehmerInnen: Südafrika

Liver ist nationaler Vorsitzender und Vertrauensmann bei DHL Express. Er ist auch stellvertretender Vorsitzender der südafrikanischen Gewerkschaft der Transportarbeiter SATAWU in der südafrikanischen Provinz Gauteng. In den neun Jahren, die er bei DHL arbeitet, hat er schon viele ArbeitnehmerInnenrechtsverletzungen beobachtet, darunter Diskriminierung, Schikane, ungerechtfertigte Entlassungen und unkorrektes Verhalten der Polizei. Auch Lügendetektoren werden eingesetzt. Livers Gewerkschaft hat versucht, sich über einen Kollektivvertrag mit DHL Supply Chain zu einigen und hat sogar einen Entwurf vorgelegt, dieser wurde allerdings nicht unterzeichnet.

Schauen wir uns einmal an, wie DHL mit den Beschäftigten umgeht. Wenn ihr bei DHL Supply Chain in Südafrika angestellt werden möchtet, müsst ihr euch zuerst einem Lügendetektortest unterziehen. Das ist eine ihrer Beschäftigungsbedingungen. Im täglichen Arbeitsleben kann eine Weigerung bei DHL Express bedeuten, dass man entweder angezeigt oder im Rahmen des DHL Disziplinarverfahrens eines „Vertrauensbruchs“ beschuldigt wird.

Sollte es euch schwer fallen, die örtliche DHL-Geschäftsleitung bei der MitarbeiterInnenbefragung in den Himmel zu loben, kann es sein, dass sie euch dabei freundlich unter die Arme greifen und die Fragebögen selbst ausfüllen. Kein Wunder dass DHL sich bei der MitarbeiterInnenzufriedenheit selbst so gut einschätzt! Ihr könntet auch Diskriminierungen und Schikanen ausgesetzt werden, könntet jederzeit entlassen werden, einfach nur aufgrund eurer Hautfarbe oder weil ihr Mitglied einer Gewerkschaft seid. So erging es zwei Vertrauensleuten in Limpopo, sie wurden „Kaffer“ genannt und beschuldigt, die Gewerkschaft zu DHL Supply Chain in der Region gebracht zu haben, bis sie schließlich entlassen wurden. Vorfälle dieser Art werden aus dem ganzen Land berichtet, vom Westkap bis zur Provinz Gauteng. Nachdem die beiden Vertrauensleute sich einmal über die mangelnde Wasserversorgung der



ArbeitnehmerInnen geäußert hatten, wurden sie aufgefordert, es doch aus der Toilette zu trinken und wurden entlassen. Die DHL Geschäftsführung war über diesen Fall besonders ungehalten, da die betroffenen Beschäftigten die Gewerkschaft hinzuzogen.

Solltet ihr dann auch noch das Pech haben, entführt zu werden, während ihr eure Arbeit macht und für DHL Pakete befördert, darf es euch nicht überraschen, von den PolizeifreundInnen der DHL-Geschäftsführung verhaftet und einem Lügendetektortest unterzogen zu werden. Das ist schließlich die einzige Möglichkeit, um sicherzugehen, dass ihr den Überfall nicht selbst organisiert habt. Vielleicht müsst ihr auch den Polizisten für deren Umstände ein paar persönliche Dinge überlassen, wie etwa euer Handy.

Kurz und gut, würdet ihr gerne für DHL arbeiten?

Berichte von ArbeitnehmerInnen: Portugal

Seit 1994 arbeitet Joao in Portugal bei DHL Express, heute bei DHL Aviation. Joao ist seit 2001 auch Mitglied einer Gewerkschaft, der SNTCT, sowie seit 2004 Mitglied des nationalen Vorstands. Aufgrund seiner Erfahrungen als DHL-Beschäftigter und Gewerkschaftsmitglied hebt Joao zwei wichtige Themenbereiche hervor.

Erstens, in Portugal erkennt die DHL-Geschäftsleitung im Allgemeinen keine Gewerkschaften an und führt folglich auch keine nennenswerten Verhandlungen mit ihnen. Fragen wir bei DHL Portugal nach, so werden sie dort sagen, sie haben einen Kollektivvertrag. Aber so einfach ist das nicht. DHL hat ein Übereinkommen mit einer für die Bereiche Schifffahrt, Fischerei und Tourismus zuständigen Gewerkschaft und nicht mit einer Gewerkschaft, die auf die speziellen „Express“-Bereiche des Transportwesens ausgerichtet oder im Bereich Post und Kommunikation tätig ist. Die Entscheidung wurde zugunsten dieser Gewerkschaft getroffen anstatt der SNTCT, die weit mehr Beschäftigte von DHL Portugal vertritt. Der Vertrag ist nicht nur in Bezug auf Arbeitsstellenbeschreibungen und Löhne/Gehälter sehr vage, sondern hat auch wenig mit dem tatsächlichen Tagesgeschäft bei DHL zu tun. Joao sagt, die DHL-Geschäftsleitung in seinem Bereich weigere sich, mit seiner Gewerkschaft zusammenzuarbeiten, um denselben Vertrag als Basis für die Aufnahme von Verhandlungen zu unterzeichnen, und sie weigere sich auch, Änderungen am Vertrag zuzustimmen, die eher den Realitäten entsprechen.

Ein weiteres wichtiges Thema bei DHL Portugal sind die Berichte über Vorfälle von Schikane. „Es gibt in meinem Land bei diesem Unternehmen keine Massenentlassungen“, sagt Joao. Auch wird nur wenigen Leuten gekündigt. Das ist doch eine gute Nachricht, oder etwa nicht? Nein, wir fürchten, das ist nur deshalb so, weil es die ArbeitnehmerInnen sind, die nach diesen Vorfällen kündigen. Die Geschäftsleitung ist dafür bekannt, Druck auf die Beschäftigten auszuüben, sie ohne Arbeit an einen leeren Tisch zu setzen, bis diese selbst ihren Hut nehmen. Es gibt Hinweise, die darauf schließen lassen, dass als Abschreckung für andere ArbeitnehmerInnen viele GewerkschaftsvertreterInnen und Beschäftigte, die einer Gewerkschaft beitreten, eingeschüchtert werden. Und damit die Botschaft ganz unmissverständlich ist, hat die Geschäftsleitung Bonuszahlungen und Lohn-/Gehaltserhöhungen für

Gewerkschaftsmitglieder komplett gestrichen. Wenn Gewerkschaftsmitglieder doch mal eine Lohn-/Gehaltserhöhung bekommen, fällt diese regelmäßig geringer aus als bei anderen ArbeitnehmerInnen. Zur Verdeutlichung berichtet Joao, dass er selbst, weil er Gewerkschaftsaktivist ist, heute weniger Geld verdient als vor 17 Jahren und weniger als andere Kollegen, die ebenso viele Jahre dort sind.

“ *Es trifft zu, dass unsere KundInnen unser Gold sind, doch ohne eine angemessene Arbeitsumgebung und motivierte und geeinte Beschäftigte wird die Zukunft mit Kundenverlusten und Arbeitsplatzabbau düster sein.* ”

Joao Possidonio, DHL Aviation, Portugal

Joao sorgt sich auch um die Qualität der geleisteten Arbeit, die zwangsläufig unter einer solchen Atmosphäre leidet: „Jeder beschwert sich über DHL, sowohl die ArbeitnehmerInnen als auch die KundInnen. Aufgrund der globalen Kostensenkungsstrategie der Deutsche Post DHL werden Stellen gestrichen, und man ist schon an dem Punkt angelangt, wo Einschnitte in entscheidende Bereiche der Unternehmens-Infrastruktur gemacht werden“. Als Folge kann man davon ausgehen, dass im Durchschnitt ein/e ArbeitnehmerIn die Arbeit von zweien macht, und manchmal sogar die Arbeit von drei oder vier Leuten erledigen muss. Da jeder überlastet ist, da Löhne und Gehälter nicht steigen und da es keinen Überstundenzuschlag gibt, sind die ArbeitnehmerInnen natürlich am Ende ihrer Geduld und die Beziehungen untereinander sind aufs Äußerste gespannt. Außerdem führt die Integration zwischen verschiedenen DHL-Zweigen anscheinend zu Situationen, in denen Kollegen mit derselben Aufgabe und denselben Verantwortungen unterschiedliche Gehälter bekommen.

All diese schlechten Arbeitsbedingungen demotivieren die ArbeitnehmerInnen und treiben Keile in die Belegschaft, was dazu beitragen könnte, die Qualität der Dienstleistungen gegenüber den DHL-KundInnen zu verschlechtern, was wiederum für das Unternehmen schlechtere wirtschaftliche Ergebnisse zur Folge haben wird. Joao denkt, dass sich, seit er bei DHL arbeitet, die Arbeitsumgebung und die Qualität der Dienstleistungen von Jahr zu Jahr weiter verschlechtert hat, auch dann noch, wenn sie dachten, der Tiefpunkt sei erreicht.

Berichte von ArbeitnehmerInnen: Indien

Lakshmanan fing 1995 bei DHL in der Filiale von Chennai als Kurier an. 1999 begann er, Probleme mit der Geschäftsführung, die GewerkschaftsaktivistInnen schikanierte, zu bekommen, nachdem er eine Gewerkschaft gegründet hatte. Kurz danach gehörte er zu den vielen DHL-Beschäftigten, die ohne Grund gefeuert wurden.

Als Lakshmanan und der Generalsekretär der Gewerkschaft von Bangalore im Jahr 2002 in Chennai und in Mumbai Sitzungen organisierten, um einen landesweiten Gewerkschaftsbund auf den Weg zu bringen, wollten sie sich auch mit der Geschäftsleitung treffen, die dies aber ablehnte. Als DHL von der Deutschen Post übernommen wurde, beschloss die Geschäftsleitung offensichtlich, gewerkschaftlichen Aktivitäten in ganz Indien einen Riegel vorzuschieben. Seither hat der Druck auf GewerkschaftsaktivistInnen nicht nachgelassen. Beispielsweise wurden im ganzen Land die Namen von gewerkschaftlichen Beauftragten gesammelt. Der Generalsekretär von Bangalore wurde entlassen und Gewerkschaftsmitglieder wurden entweder suspendiert oder an Orte versetzt, die hunderte oder tausende von Kilometern von ihren Familien entfernt sind. Die indische DHL-Geschäftsleitung hat nie mit den Gewerkschaften verhandelt und will schlicht und einfach keinerlei Beziehungen zu ihnen haben. Die Botschaft ist klar. Inzwischen erhalten neu eingestellte DHL-Beschäftigte ein Schreiben, das ihnen die Entlassung androht für den Fall, dass sie einer Gewerkschaft beitreten sollten.

Im Oktober 2003 erhielt Lakshmanan schriftlich seine Entlassung, ohne jegliche vorherige Erklärung oder Untersuchung. DHL machte ihm unfaire und falsche Anschuldigungen – Diebstahl und illegale Nebenverdienste. Das Unternehmen trug die Anschuldigungen bei der Polizei vor und als der Fall in die Medien kam, lieferte die Geschäftsführung der Presse falsche Informationen. Nachdem Lakshmanan und seine Familie durch all dies in beträchtliche Bedrängnis geraten war, wurde der Fall im Juni 2005 abgeschlossen – eingestuft als „nicht nachweisbar/Tatsachenirrtum“.

Zu eurer Information

Verschiedene Probleme bei DHL in Indien betreffen Maßnahmen, die von örtlichen Managern getroffen wurden, wie die Entlassung oder die Versetzung von GewerkschaftsaktivistInnen an Standorte, die häufig über 1 000 km von ihrem Heim und ihren Familien entfernt sind.

<http://www.itfglobal.org/global-delivery/index.cfm/newsdetail/4696/region/1/order/1>



“ **Kämpft für Gerechtigkeit! Handelt solidarisch! Lasst euch von Entscheidungen des Managements gegen eure Gewerkschaft nicht abschrecken. Steht zusammen, um die Gewerkschaftsmitglieder bei den Problemen zu unterstützen mit denen sie zu kämpfen haben** ”

Lakshmanan Bhaskara, GDCS, Indien

Heute arbeitet Lakshmanan bei der ITF als Organisationsbeauftragter im Bereich Logistik. Immer noch leidet er unter diesem Vorfall, der nicht nur Auswirkungen auf seine berufliche Laufbahn hat, da es für ihn schwieriger geworden ist, eine Arbeit zu finden, sondern auch auf seinen Ruf und sein Privatleben. Zum Glück erfährt er durch die Gewerkschaft viel Unterstützung.





“ Wir führen eine Kampagne im Unternehmen,
um angemessene ArbeitnehmerInnenrechte und
eine wirkliche ArbeitnehmerInnenbeteiligung
weltweit zu erwirken. ”

Neil Anderson,
Leiter von UNI Post und Logistik

Beschäftigte bei DHL, treten dem DHL-ArbeitnehmerInnennetz bei und unterstützen die Kampagne!

Beschäftigte bei UPS, Fedex, TNT und anderen globalen Zustellunternehmen, wir verfügen auch für euch über ArbeitnehmerInnen-Aktionsnetze!

Besucht: www.respect4workers.org



UNI global union
8-10 Av. Reverdil
1260 Nyon
Schweiz

Tel : + 41 (0) 22 365 2100
Fax : + 41 (0) 22 365 2121

postal@uniglobalunion.org
www.uniglobalunion.org



ITF House
49-60 Borough Road
London
SE1 1DR

Tel : +44 (0) 20 7403 2733
Fax : +44 (0) 20 7357 7871

www.itfglobal.org
globaldelivery@itf.org.uk