

**Abschlussvermerk der deutschen Nationalen Kontaktstelle für die OECD-  
Leitsätze für multinationale Unternehmen  
zu einer Beschwerde von Herrn Yogesh KN gegen die Robert Bosch GmbH und  
Bosch Limited (Indien)**

Am 9. Oktober 2015 reichte Herr Yogesh KN (im Folgenden „der Beschwerdeführer“) bei der deutschen Nationalen Kontaktstelle für die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen (im Folgenden: „NKS“) eine Beschwerde gegen die Robert Bosch GmbH und Bosch Limited (Indien) (im Folgenden: „die Beschwerdegegner“) ein wegen angeblicher Verstöße gegen die OECD-Leitsätze im Werk von Bosch Limited in Bangalore. Die Beschwerde bezieht sich auf die Arbeitsbedingungen im Werk, insbesondere auf die Situation der Arbeitnehmer in befristeten Arbeitsverhältnissen. Der Beschwerdeführer ist ein ehemaliger Mitarbeiter von Bosch Limited in Bangalore. Die Robert Bosch GmbH ist ein in Deutschland ansässiger Hersteller von Automobilteilen und Bosch Limited (Indien) ist eine Tochtergesellschaft des Unternehmens.

Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen (im Folgenden: „OECD-Leitsätze“) als Teil der OECD-Erklärung über internationale Investitionen und multinationale Unternehmen stellen Empfehlungen für verantwortungsbewusstes Verhalten von international tätigen Unternehmen dar. Die Regierungen der OECD-Mitgliedsländer und anderer teilnehmender Länder haben sich über ihre jeweiligen Nationalen Kontaktstellen verpflichtet, die Leitsätze zu fördern und Beschwerden über Verstöße gegen die Leitsätze durch multinationale Unternehmen, die in einem Mitgliedsland ansässig oder dort tätig sind, zu prüfen. Im Rahmen von konkreten Beschwerdeverfahren setzt sich die NKS dafür ein, angemessene Lösungen zu den aufgeworfenen Fragen in einem vertraulichen Vermittlungsverfahren mit den Parteien zu finden.

## **I. Die Beschwerde**

Die Beschwerde wurde durch Stellungnahmen vom 10. und 27. Dezember 2015, 7. und 19. Januar 2016, 12. Februar 2016, 11. April 2016, 13. August 2016, 20. September 2016, 25. Oktober 2016, 31. Januar 2017 und 6. Februar 2017 ergänzt.

Die Beschwerde und die erwähnten weiteren Stellungnahmen beziehen sich im Wesentlichen auf die Situation von 263 Arbeitnehmern im Werk von Bosch Limited in Bangalore, die als „On-the-Job Trainee“ (im Folgenden „OJT“) und „New Entrant Temporary Worker“ (im Folgenden „NETW“) auf der Grundlage aufeinander folgender befristeter Verträge beschäftigt waren. Für OJTs und NETWs galten andere Entlohnungssysteme als für fest angestellte Mitarbeiter. Im Allgemeinen ging der Beschäftigung von OJTs und NETWs eine zweijährige Ausbildung am ITI (Industrial Training Institute) voraus. Die meisten von ihnen wurden von Bosch Limited als OJTs im Jahr 2006/2007 eingestellt und danach als NETWs von 2010/2011 bis 2015

eingesetzt. Die maximale Dauer der befristeten Beschäftigung lag zwischen neun und zehn Jahren. Die Dauer der einzelnen befristeten Verträge betrug bis März 2014 drei Monate und danach einen Monat. Der maximale Anteil der OJTs und NETWs innerhalb der gesamten Belegschaft betrug etwa 40%. Die Verträge für OJTs sahen einen Tag pro Monat für konkrete Schulungszwecke vor. Darüber hinaus unterschieden sich die Aufgaben von OJTs und NETWs nicht von denen der fest angestellten Mitarbeiter. Im Jahr 2015 beschloss Bosch Limited, die befristeten Verträge der 263 NETWs nicht zu verlängern. Diese Entscheidung wurde den Mitarbeitern in der Regel mit einer Frist von einigen Tagen bis zu einem Monat mitgeteilt. In einigen Fällen wurde die Nichtverlängerung ohne Einhaltung einer Frist mitgeteilt. Bosch Limited gewährte allen von der Nichtverlängerung betroffenen Arbeitnehmern eine Abfindung von drei Monatslöhnen. Der Beschwerdeführer ist einer dieser Arbeitnehmer. Er trug vor, im Namen der anderen 262 Arbeitnehmer zu handeln, legte aber kein entsprechendes Dokument vor, das ihn dazu autorisiert hätte.

In seiner Beschwerde verwies der Beschwerdeführer auch auf einen Streik, der zwischen dem 16. September 2014 und dem 8. Dezember 2014 stattfand, sowie auf eine angeblich unrechtmäßige Einbehaltung von acht Tageslöhnen für jeden Streiktag seitens von Bosch Limited. Darüber hinaus erhob er eine Reihe weiterer Vorwürfe (z.B. diskriminierende Behandlung von befristeten Arbeitnehmern im Hinblick auf Standards im Bereich der medizinischen Versorgung, Arbeit an Feiertagen und Nachtschichten; diskriminierende Behandlung von Frauen und Behinderten, Behinderung von gewerkschaftlichen Aktivitäten).

Der Beschwerdeführer kam zu dem Schluss, die Beschwerdegegner hätten hierdurch indisches nationales Recht sowie verschiedene Bestimmungen gemäß Kapitel V (Beschäftigung und Beziehung zwischen den Sozialpartnern) der OECD-Leitsätze verletzt.

## **II. Stellungnahmen der Beschwerdegegner**

Die Stellungnahmen der Beschwerdegegner datieren vom 21. Dezember 2015, 16. März 2016, 18. April 2016, 27. September 2016, 18. Oktober 2016, 2. November 2016 und 13. Dezember 2016. Die Beschwerdegegner bestritten die Behauptungen des Beschwerdeführers und erklärten, dass Bosch Limited im Einklang mit indischem nationalen Recht sowie den OECD-Leitsätze gehandelt habe. Sie verwiesen auf die Tradition des Unternehmens im Hinblick auf soziale Verantwortung und gerechte Arbeitsbedingungen auf Grundlage von Boschs „Corporate Social Responsibility Guidelines“ .

Darüber hinaus trugen die Beschwerdegegner vor, dass die OECD-Leitsätze weder Regeln über befristete Beschäftigungsverhältnisse noch über die Bedingungen für befristete Beschäftigungsverhältnisse beinhalten. Sie wiesen darauf hin, dass die Beschäftigungsmodelle von OJTs und NETWs in den Jahren 2003 und 2005 durch

dreiseitige Tarifvereinbarungen zwischen der Gewerkschaft des Werks in Bangalore, d.h. der Mico Employees' Association (MEA), sowie der Geschäftsführung des Bangalore-Werks und des Ministeriums für Arbeit der Regierung des indischen Bundesstaates Karnataka eingeführt wurden.

In Bezug auf die Einbehaltung der Löhne während des Streiks 2014 trugen die Beschwerdegegner vor, dass Bosch Limited acht Tageslöhne für den gesamten Streik (und nicht für jeden einzelnen Tag des Streiks) einbehalten habe und dass sie nach indischem Recht dazu berechtigt gewesen seien.

Die Beschwerdegegner machten zudem geltend, dass die Beschwerde nicht dem Grundsatz von Treu und Glauben folge, da seitens der 263 Mitarbeiter verschiedene Kampagnen gegen die Beschwerdegegner in öffentlichen Medien geführt wurden.

### **III. Erste Evaluierung**

Im Einklang mit den verfahrenstechnischen Anleitungen in den OECD-Leitsätzen führte die NKS eine erste Evaluierung durch, im Rahmen derer die Stellungnahmen der Parteien ausgewertet wurden, um festzustellen, ob die aufgeworfenen Fragen eine eingehendere Prüfung rechtfertigen. Die erste Evaluierung wurde am 2. Mai 2016 von der NKS in Abstimmung mit dem Ressortkreis abgeschlossen.

Im Rahmen ihrer ersten Evaluierung hat die NKS entschieden, den Anteil der Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen an der gesamten Belegschaft sowie die Gesamtlaufzeit der befristeten Beschäftigungsverhältnisse und die Vergütung von befristeten Arbeitnehmern im Vergleich zu fest angestellten Arbeitnehmern näher zu prüfen. Die Frage der Nichtverlängerung der 263 befristeten Verträge konnte für das Vermittlungsverfahren vor der NKS nicht angenommen werden, da alle Fälle in parallel vor der Schlichtungsbehörde für Arbeitsrecht in Karnataka durchgeführten außergerichtlichen Vergleichsverfahren behandelt wurden. Die Eröffnung eines zweiten Forums zur Vermittlung für dieselbe Angelegenheit hätte keinen positiven Beitrag zur Beilegung der erhobenen Vorwürfe geleistet. Darüber hinaus hätte das Verfahren vor den zuständigen indischen Behörden durch Parallelverfahren vor der NKS ernsthaft beeinträchtigt werden können. Die NKS unterstrich ebenfalls, dass sie nicht in der Lage sei, über die Rechtmäßigkeit der Maßnahmen nach indischem Recht zu entscheiden.

Darüber hinaus sah die NKS die Möglichkeit zur Einleitung eines Vermittlungsverfahren zur Erörterung von Fragen der Kommunikation und Zusammenarbeit im Vorlauf der Nichtverlängerung von befristeten Verträgen sowie zur Klärung von Tatsachen im Hinblick auf die angebliche Einbehaltung von Löhnen während des besagten Streiks. Die weiteren vom Beschwerdeführer vorgebrachten Vorwürfe wurden als nicht hinreichend substantiiert angesehen und daher nicht zur eingehenderen Prüfung angenommen.

Page 4 / 7 Die NKS nahm die Beschwerde folglich in Bezug auf die nachstehenden Vorwürfe an:

- Vorwurf der Nichtbeachtung von in Bezug auf Beschäftigungsbedingungen nicht weniger günstigen Standards, als sie von vergleichbaren Arbeitgebern des Gastlands angewendet werden (Nr. 4 lit. a) in Kapitel V - Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern)
- Vorwurf, bei Überlegungen zu Veränderungen in der Geschäftstätigkeit, die mit erheblichen Beschäftigungseffekten verbunden wären, die Vertreter der bei ihnen beschäftigten Arbeitskräfte und ihre Verbände in angemessener Art und Weise von derartigen Veränderungen in Kenntnis zu setzen (Nr. 6 in Kapitel V - Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern),
- Vorwurf des Verstoßes gegen das Recht von Arbeitnehmern, sich in Gewerkschaften und Vertretungsorganen ihrer Wahl zu organisieren (Nr. 1 lit. b) in Kapitel V - Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern).

Im Rahmen der ersten Evaluierung wies die NKS auch darauf hin, dass die teilweise Annahme zur eingehenderen Prüfung nicht gleichbedeutend sei mit der Feststellung eines Verstoßes gegen die OECD-Leitsätze und damit die Abschlusserklärung nicht präjudiziere. Allerdings erkannte die NKS an, dass Fragen aufgeworfen worden seien, die mit der Umsetzung der OECD-Leitsätze im Zusammenhang stünden und eine weitere Prüfung erforderten. Nachdem festgestellt wurde, dass mehrere Kampagnen gegen die Beschwerdegegner in Bangalore eingeleitet worden waren, erinnerte die NKS die Parteien an die Bedeutung der Vertraulichkeit und forderte diese auf, von Kampagnen gegeneinander abzusehen.

#### **IV. Vermittlungsverfahren**

Nach der teilweisen Annahme der Beschwerde bereitete die NKS die Vermittlungsgespräche in bilateralen Gesprächen mit beiden Parteien vor. Über den gesamten Prozess hinweg beriet sich die NKS mit anderen Nationalen Kontaktstellen und hielt regelmäßigen Kontakt mit der deutschen Botschaft in Neu-Delhi sowie dem Generalkonsulat in Bangalore. Darüber hinaus arbeitete die NKS entsprechend ihrer Verfahrensregeln eng mit dem Ressortkreis, insbesondere dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, zusammen und koordinierte ihr Vorgehen mit diesen Ansprechpartnern, um den Sachverhalt und die Situation vor Ort zu erfassen und deren Relevanz im Hinblick auf die Leitsätze zu klären.

Ein erstes Vermittlungsgespräch wurde für den 22. September 2016 vereinbart. Die Beschwerdegegner baten jedoch darum, die Sitzung aufgrund aktueller lokaler Entwicklungen zu verschieben. Laut Angaben der Beschwerdegegner standen die Parteien kurz vor dem Abschluss einer einvernehmlichen Lösung vor der Schlichtungsbehörde für Arbeitsrecht in Karnataka. Daher beschloss die NKS, die Gespräche zu vertagen, um die Verhandlungen vor den örtlichen Behörden nicht zu stören.

Als nächsten Schritt organisierte die NKS am 3. November 2016 ein Vermittlungsgespräch per Videokonferenz zwischen Berlin und Bangalore. Der Beschwerdeführer erschien persönlich und erklärte, er würde von einer Teilnahme an den Vermittlungsgesprächen aufgrund der Abwesenheit seines Anwalts absehen. Die NKS schlug mehrere Möglichkeiten vor, um die Anwesenheit der Parteien bestmöglich zu nutzen und zumindest einige Tatsachen zu klären. Der Beschwerdeführer hielt jedoch weiterhin daran fest, dass er nicht in der Lage sei, an dem Gespräch teilzunehmen. Die NKS beschloss daher, das Treffen erneut zu verschieben.

Am 15. Dezember 2016 fanden die Vermittlungsgespräche per Videokonferenz in Anwesenheit von interessierten Vertretern von Ministerien aus dem Ressortkreis, einem professionellen Dolmetscher und einer Ortskraft des deutschen Generalkonsulats in Bangalore statt. Ziel der Gespräche war es, die Tatsachen zu klären und eine Grundlage zur Lösung der aufgeworfenen Fragen zu schaffen. Während der Vermittlungsgespräche wurden alle für die eingehendere Prüfung angenommenen Fragen erörtert. Der Beschwerdeführer bat um die Möglichkeit, weitere Unterlagen vorlegen zu dürfen, was von der NKS zugelassen wurde.

## **V. Rücknahme der Beschwerde**

Mit Schreiben vom 9. Februar 2017 nahm der Beschwerdeführer seine Beschwerde nach dem Abschluss eines Vergleichs vor der Schlichtungsbehörde für Arbeitsrecht in Karnataka zurück. Die NKS schloss daher das Verfahren ab und teilte den Parteien mit, dass eine abschließende Erklärung verfasst werden würde.

## **VI. Schlussfolgerungen der NKS**

Die NKS beglückwünscht die Parteien zu ihrer Beharrlichkeit bei der Herbeiführung einer für beide Seiten annehmbaren Lösung und begrüßt die gütliche Beilegung vor der Schlichtungsbehörde für Arbeitsrecht in Karnataka. Gleichzeitig ist die NKS der Auffassung, dass einige Schlussfolgerungen im Hinblick auf die künftige Anwendung der OECD-Leitsätze hilfreich sein können.

Bis zur gütlichen Beilegung vor den Behörden in Karnataka hatte die NKS Informationen aus verschiedenen Quellen gesammelt. Auf Anfrage der NKS konsultierte der Sozialreferent der deutschen Botschaft in Neu-Delhi örtliche Fachleute und Rechtsexperten, um die Vorwürfe zu erörtern und beurteilen. Er berichtete darüber an die NKS. Darüber hinaus beantragte und erhielt die NKS eine Stellungnahme von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu mehreren Aspekten der aufgeworfenen Fragen. Weitere Erkenntnisse wurden aus einer umfangreichen Studie der "International Commission for Labour Rights" („Shiny Cars - Shattered Dreams - A report on precarious workers in the Chennai automobile hub“: [http://www.laborcommission.org/files/uploads/Shattered\\_Dreams\\_-web.pdf](http://www.laborcommission.org/files/uploads/Shattered_Dreams_-web.pdf)) gewonnen,

die eine substantielle Darstellung der Arbeitsbedingungen in der indischen Automobilindustrie liefert.

Auf dieser Grundlage ist die NKS zu dem Schluss gekommen, dass der Anteil von befristeten Beschäftigungsverhältnissen in Höhe von etwa 40% an der gesamten Belegschaft in der indischen Automobilindustrie derzeit nicht ungewöhnlich zu sein scheint. Aus Sicht der NKS kann nicht ausgeschlossen werden, dass dies auch in Bezug auf Entlohnungssysteme für befristet beschäftigte Arbeitnehmer gilt, die sich von denen für fest angestellte Mitarbeiter unterscheiden. Daher kommt die NKS zu dem Schluss, dass die in dieser Hinsicht gesammelten Hinweise nicht für die Feststellung ausreichen, dass die Beschäftigungspraktiken von Bosch Limited nicht den Standards entsprechen, die von vergleichbaren Arbeitgebern im Gastland angewendet werden, wie es in Nr. 4 lit. A) des Kapitels V - Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern - der OECD-Leitsätze vorgeschrieben ist. Darüber hinaus wurde während des Verfahrens zwischen den Parteien Einvernehmen darüber erzielt, dass Bosch Limited zumindest für NETWs höhere Löhne als vergleichbare Arbeitgeber bezahlt. In dem Verfahren wurde von der NKS keine Feststellung darüber getroffen, ob die unterschiedlichen Entlohnungssysteme für befristete und fest angestellte Arbeitnehmer bei Bosch Limited dem indischen Recht entsprechen.

Im Hinblick auf die Dauer der befristeten Beschäftigung scheint es, dass lokale Auszubildende in der Regel für zwei bis drei Jahre und Angestellte auf Probe für eine Dauer von sechs Monaten bis zu einem Jahr beschäftigt werden. Es kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, dass die Befristung mitunter über einen viel längeren Zeitraum erfolgt. Angesichts dieser Informationen kann die NKS nicht ausschließen, dass in anderen lokalen Unternehmen eine befristete Beschäftigung über eine Gesamtlaufzeit von bis zu neun oder zehn Jahren bestehen kann. Gleichzeitig ist jedoch unklar geblieben, ob dies bereits als übliche örtliche Praxis angesehen werden kann. Nach Ansicht der NKS stellen jedoch die Beschäftigungsmodelle von OJT und NETW, die durch einen relativ hohen Anteil und eine lange Dauer der befristeten Beschäftigung gekennzeichnet sind, im Zusammenhang mit der Tatsache, dass unterschiedliche Entlohnungssysteme für ähnliche Arbeiten gelten, keine vorbildliche Praxis dar. Die Einführung dieser Modelle durch eine dreiseitige Tarifvereinbarung scheint den wesentlichen Fokus der beteiligten Gewerkschaft auf die Interessen der fest angestellten Arbeitnehmer widerzuspiegeln. In Hinblick auf die begrenzte Zeit (1 Tag pro Monat) für die Ausbildung im Verhältnis zur Gesamtarbeitszeit von OJTs stellt die NKS fest, dass innerbetriebliche Schulungen ein zentraler Bestandteil der Wissensvermittlung und des lebenslangen Lernens von Arbeitnehmern im Allgemeinen sind.

Vor diesem Hintergrund begrüßt die NKS die Ankündigung der Beschwerdegegner während der Vermittlungsgespräche, dass die Beschäftigungsmodelle von OJT und NETW ausgedient hätten und nicht weiter angewendet würden. Bosch Limited erklärte, dass derzeit keine OJTs oder NETWs in den Werken in Bangalore beschäftigt seien.

Beide Beschäftigungsmodelle werden nicht in die neue dreiseitige Tarifvereinbarung 2017 aufgenommen werden. Die Beschwerdegegner gaben ebenfalls an, dass diese Modelle in der Zukunft nicht wieder eingeführt würden. Bosch Limited beschäftigt mittlerweile eine viel geringere Anzahl an Auszubildenden und konzentriert sich auf deren Erwerb von Fachkenntnissen und Fertigkeiten. Die NKS begrüßt diese Erklärungen und empfiehlt, dass auch Beschäftigungsmodelle, die den OJT- und NETW-Modellen *ähnlich* sind, nicht wieder eingeführt werden, und dass weiterhin eine enge Konsultation und regelmäßige Kommunikation über Beschäftigungsfragen zwischen Bosch Limited und der Robert Bosch GmbH als Muttergesellschaft, die laut den OECD-Leitsätzen diesbezüglich die Verantwortung trägt, erfolgt.

Hinsichtlich des Vorwurfs der Nichteinhaltung einer angemessenen Frist bei Veränderungen der Geschäftstätigkeit, die mit erheblichen Beschäftigungseffekten verbunden sind (Nr. 6 in Kapitel V - Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern), erkennt die NKS an, dass Bosch Limited eine Abfindungszahlung in Höhe von drei Monatslöhnen anstelle der Einhaltung einer Frist gewährt hat. Während die NKS der Auffassung ist, dass Bosch Limited hiermit ein wichtiges Zeichen gesetzt hat, begrüßt sie auch, dass sich die Beschwerdegegner während der Vermittlungsgespräche auf Anregung der NKS bereit erklärt haben, die Kommunikation zu verbessern und in ähnlichen zukünftigen Fällen eine vernünftige und angemessene Frist einzuhalten.

Im Hinblick auf die Einbehaltung von Löhnen während des Streiks 2014 wurden die diesem Sachverhalt zugrunde liegenden Tatsachen während der Vermittlungsgespräche geklärt, und die NKS betrachtet die Frage damit als gelöst.

Berlin, 18. Mai 2017

---

Für die Nationale Kontaktstelle  
Detlev Brauns  
Bundesministerium für Wirtschaft und Energie