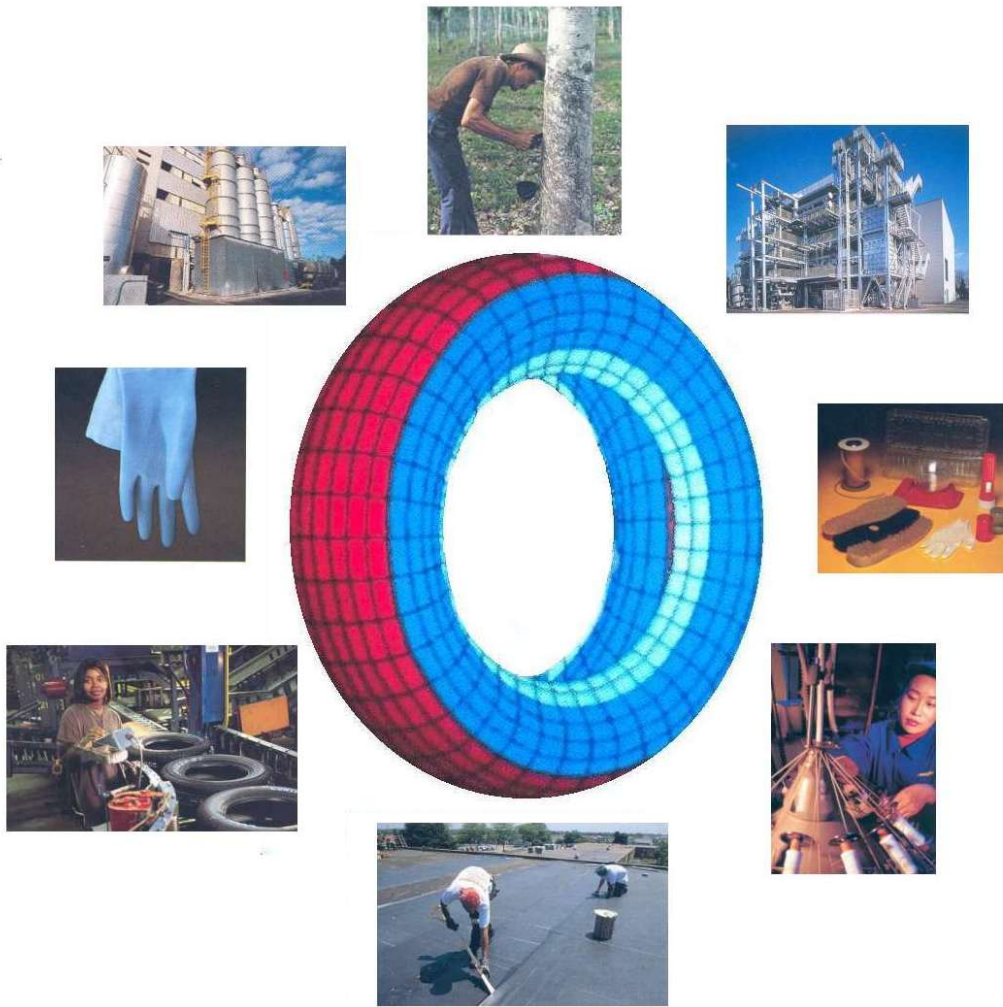


ICEM-WELTKONFERENZ FÜR DIE GUMMIINDUSTRIEN

Sao Paulo, Brasilien
28.-29. Oktober 2002



Globaler ICEM-Bericht über die Gummiindustrien

September 2002



Inhalt

TEIL: 1

DIE GLOBALE GUMMIINDUSTRIE:

PROGNOSEN, STRUKTUR UND UNTERNEHMENSSTRATEGIEN.....	4
A. PRODUKTION UND NACHFRAGE FÜR GUMMI.....	4
Tabelle 1: Elastomerverbrauch (Naturgummi +Synthetikgummi) 1990-2002	4
Naturgummiproduktion: Turbulenzen in Sicht?	5
Reifen: die Autobranche bestimmt das Wachstum	5
Tabelle 2: Wachstum PKW-Reifen 2000-2005	6
B. INDUSTRIESTRUKTUR:	6
Unternehmensstrategien: Märkte.....	7
Chart 1: Globaler Reifenmarkt.....	8
Unternehmensstrategien: Produktion	11
C. UNTERNEHMERISCHE DYNAMIK.....	13
Governance.....	13

TEIL 2

ARBEITSKRÄFTE IN DER GLOBALEN GUMMIINDUSTRIE

UNTERNEHMEN, ARBEITER/INNEN, GEWERKSCHAFTEN UND SOLIDARITÄTSAKTIONEN

.....	16
A. UNTERNEHMENSSTRATEGIEN: ARBEITSKRÄFTE.....	16
B. DIE GUMMIARBEITER/INNEN UND IHRE GEWERKSCHAFTEN:	
Eine Umfrage von ICEM-Mitgliedsgewerkschaften über die	
Beschäftigungslage in der globalen Gummiindustrie.....	18
Tabelle 3: Beschäftigung in der Gummiindustrie	19

Die gewerkschaftliche Organisation in der globalen Gummiindustrie	20
Tabelle 4: Mitglieder der befragten Gewerkschaften in der Gummiindustrie.....	21
Löhne.....	22
Tabelle 5: Durchschnittliche Bruttolöhne in ausgesuchten Ländern	23
Arbeitszeiten, Jahresurlaub und Rentenalter.....	24
Tabelle 6: Arbeitszeiten in der Gummiindustrie.....	25
Tabelle 7: Jahresurlaub und Rentenalter in der Gummiindustrie	26
Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit und Umweltschutz.....	27
Tabelle 8: Wichtige Problembereiche des Arbeits- und Umweltschutzes	27
Tabelle 9: Risikogruppen	30
Die Hauptprobleme der Gewerkschaften in der Gummiindustrie.....	32
Probleme mit multinationalen Konzernen	33
C. SOLIDARITÄTSAKTIONEN DER ICEM	34
Globale Vereinbarungen	34
Globale Gewerkschaftsnetzwerke.....	34
Solidaritätsaktionen	34
Globale Vereinbarung mit Freudenberg	34
Globale Gewerkschaftsnetzwerke.....	36
Solidaritätsaktionen	36

TEIL: 1

DIE GLOBALE GUMMIINDUSTRIE: PROGNOSEN, STRUKTUR UND UNTERNEHMENSSTRATEGIEN

Die globale Gummiindustrie besteht aus drei Hauptsegmenten: Produktion von Natur- und Synthetikgummi, Reifen und sonstige technische Gummiwaren. Die Produktion der Rohmaterialien – Natur- und Synthetikgummi – ist deshalb der wichtigste Indikator für den aktuellen Zustand dieses Wirtschaftszweigs auf globaler Ebene. Da für die Reifenherstellung ca. 60 bis 70% der gesamten Gummiproduktion eingesetzt werden, ist die Produktionsleistung der Reifenindustrie der zweite wichtige Indikator der gesamten Gummiindustrie.

PRODUKTION UND NACHFRAGE FÜR GUMMI

Aktienmärkte und Medien sind aufgrund ihrer Fixierung auf Spekulationen und ständige „Neuigkeiten“ bei ihren Berichten über diesen Wirtschaftszweig auf Indikatoren für die Quartals- und Jahresperformance angewiesen. Fachkräfte und Personal in der Gummiindustrie selbst müssen sich jedoch mit mittel- und langfristigen Entwicklungen befassen. Aus dieser Perspektive wird schnell deutlich, dass die globale Gummiindustrie eine Wachstumsindustrie ist. Der Verbrauch an Elastomeren (Naturgummi und Synthetikgummi) hat seit 1994 konstant jedes Jahr zugelegt (Tabelle 1).

Tabelle 1: Elastomerverbrauch (Naturgummi + Synthetikgummi) 1990-2002

in Millionen Tonnen

	1990	1994	1995	1998	2002*
Weltverbrauch	15,2	14,0	15,2	16,2	18,0

* Schätzungen der International Rubber Study Group

Ende 2001 hat die weltweite Gumminachfrage mit ca. 18 Millionen Tonnen den höchsten Stand seit 16 Jahren erreicht – trotz der pessimistischen Prognosen von 1998, die sich in erster Linie von der Asienkrise des Jahres 1997 beeinflussen ließen. 2001 zeigte die globale Krise in der Automobilindustrie größere Auswirkungen als erwartet, aber aufgrund früherer Erfahrungen wird von Marktforschungsunternehmen als sicher angenommen, dass das Jahr 2002 erneut zu einem Rekordjahr wird.

Prognosen zufolge soll der Gummiverbrauch in Nordamerika um 10,6%, in der EU um 4.1%, in der Region Asien/Pazifik um 4.7%, in Osteuropa und der GUS um 6.8% und in Afrika um 3,7% zunehmen. Wichtig ist dabei die Voraussage, dass der Gesamtgummiverbrauch in Lateinamerika – entsprechend den wirtschaftlichen und politischen Bedingungen seiner wichtigsten Volkswirtschaften – um 3,1% zurückgehen wird. Die globalen Prognosen für 2003 und die Jahre danach sind positiv und folgen dem historischen Aufwärtstrend seit 1994. Daraus lässt sich schließen, dass die langfristige Situation in der globalen Gummiindustrie von einem ständigen, wenn auch nicht robusten Wachstum gekennzeichnet ist. Diese Grundannahme

bestimmt im Gegensatz zu anderen Schwerindustrien die Investitionen und die Entwicklung der Produktionstechnologien der betroffenen Konzerne.

Naturgummiproduktion: Turbulenzen in Sicht?

Alle Prognosen für die Gummiindustrie basieren auf der Hochrechnung aktueller Trends und auf der Stärke der bestehenden Strukturen. Der einzige Indikator für eventuell zu erwartende Turbulenzen in der globalen Gummiindustrie könnte sich aus den niedrigen Preisen für Naturgummi ergeben. Der globale Gummiverbrauch verteilt sich zurzeit auf ca. 60% Synthetikgummi und 40% Naturgummi. Naturgummi ist im Moment nur halb so teuer wie Synthetikgummi. Allerdings beklagen sich die Naturgummiproduzenten seit Jahren über den zu niedrigen Preis für ihr Produkt.

Im Jahre 1980 mussten für Naturgummi \$1.625 pro Tonne bezahlt werden. Im Jahr 2000 war dieser Preis auf die Hälfte zurückgegangen. In einem Land wie Thailand, das seine Rohgummiproduktion im gleichen Zeitraum um 33% gesteigert hat, liegt der reale Wert dieser Produktion trotz der Steigerung der Produktionsleistung unter dem 1980 erreichten Wert. Thailand hält an seiner Gummiproduktion nur noch fest, um soziale Unruhen zu vermeiden, die nach der Schließung der zahlreichen kleinen Gummiproduktionsbetriebe entstehen würden.

Diese Probleme sollten durch die Gründung der International Natural Rubber Organization gelöst werden, die durch abgestimmte Interventionen zu einer Stabilisierung der Naturgummipreise beitragen wollte. Bereits 2001 musste die Organisation ihre Aktivitäten wieder einstellen, und die Produzenten waren weiterhin schutzlos den Manipulationen des Marktes und den Entwicklungen in den Verbraucherländern und den Konzernen ausgeliefert. Aus diesem Grund riefen die drei größten Naturgummi produzierenden Länder 2002 eine neue Organisation ins Leben – die International Tripartite Rubber Organization. Diese drei Gründerländer teilen sich insgesamt rund 70% der globalen Naturgummiproduktion.

Das Ziel ist die Gründung einer Art OPEC für den Naturgummimarkt. Durch gezielte Produktionsdrosselungen soll ein Ansteigen des Preises bewirkt werden. Die Industrie erwartet zwar keine dramatischen Umwälzungen in diesem Markt, die Gründung dieser Organisation ist aber der wichtigste Indikator für die Absicht der Naturgummiproduzenten, für ihre Rohstoffe in Zukunft höhere Preise durchzusetzen. Gelingt ihnen dieses Vorhaben, werden sich einige grundlegende Preisstrukturen in diesem Wirtschaftszweig ändern.

Reifen: die Autobranche bestimmt das Wachstum

Aufgrund der überragenden Bedeutung der Reifenproduzenten in diesem Wirtschaftszweig ist die globale Gummiindustrie vom Wachstum und von den Entwicklungen in der Automobilindustrie abhängig. Die Gummikonzerne haben mit den Automobilherstellern Verträge über die Lieferung von Reifen als Original-Ausstattungsteile (OE = original equipment) abgeschlossen. Im Folgemarkt sind die Auswirkungen des Massenabsatzes von Reifen an den Einzelhandel der wichtige Faktor.

Der Verkauf von Neuwagen wird im hohen Maße durch die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen bestimmt. Für den Nachfolgemarkt trifft dies nicht in dieser Form zu. In beiden Fällen gehen die langfristigen Trends ungeachtet einzelner Fluktuationen in Richtung mehr Straßenfahrzeuge und ihrer umfassenderen Verwendung; hierbei gibt es aber

substanzielle Unterschiede zwischen den Regionen aufgrund der unterschiedlich stark ausgereiften PKW-Märkte. Die EU und Nordamerika sind im Hinblick auf den Erstwagenbesitz gesättigt, ihre Wachstumsraten fallen entsprechend niedriger aus.

Tabelle 2: Wachstum PKW-Reifen 2000-2005

% Zunahme der verkauften Reifen

Westeuropa	0,7%
Osteuropa	3,6%
Nordamerika	1,3%
Lateinamerika	2,9%
Asien	3,7%

Für die Gummiindustrie ist von Bedeutung, dass sich die steigende Zahl der Fahrzeugbesitzer in Ländern konzentriert, in denen Produktions- und Arbeitskosten gering sind. Umweltschutzbestimmungen, Arbeitsschutzregelungen und Löhne sind in China und Osteuropa nicht mit unseren Standards zu vergleichen, während in diesen beiden Regionen das Investitionsrisiko und die Marktstabilität besser sind als in den anderen Niedrigkostenregionen Lateinamerika und Afrika.

Die Reifennachfrage ist außerdem kaum von technologischen Innovationen der Reifenverwendung abhängig. Reifen sind heute verschleißfester als früher, aber es gibt keinerlei Anzeichen für einen technologischen Fortschritt, der den Einsatz von Reifen revolutionieren würde. Weitere technologische Errungenschaften wie Fahrzeuge mit Brennstoffzellen- oder Hybridantrieb können zu anderen Einsatz- und Belastungsprofilen führen, Rad und Reifen bleiben aber in allen zurzeit möglichen Szenarien eine feste Größe.

B. INDUSTRIESTRUKTUR:

Die globale Gummiindustrie ist klein im Vergleich zu vielen anderen Industrien mit globaler Struktur. Ihr gesamter Jahresumsatz, der auf unter 100 Milliarden Dollar geschätzt wird, liegt unter dem Jahresumsatz eines einzigen Unternehmens in der Automobilindustrie, im Einzelhandel oder im Ölgeschäft. Die letzten verfügbaren maßgeblichen und vollständigen globalen Auflistungen der Industrie zeigen 75 Unternehmen mit einem Umsatz von mehr als 40 Millionen Dollar und weltweit ca. 700.000 Beschäftigten, davon 450.000 in der Reifenproduktion.

Die Gummiindustrie war aber insofern wegweisend, als sie zu den ersten gehörte, die eine unverwechselbare Struktur mit drei großen Konzernen entwickelte, die die Industrie beherrschen und durch ihr Einkaufs-, Verkaufs- und Beschäftigungspolitiken Einfluss auf die soziale und wirtschaftliche Situation der nachgeschalteten Unternehmen ausüben. Andere Industriesektoren bewegen sich erst jetzt in Richtung dieser „Triadenstruktur“ von Oligopolen, die am Ende ihrer Entwicklung angelangt sind.

Dies lässt sich anhand eines Vergleichs der Umsatzzahlen der führenden drei Gummiunternehmen mit den restlichen Unternehmen dieses Wirtschaftszweigs darstellen. Der von Goodyear im Jahr 2000 erzielte Umsatz von \$ 11,5 Milliarden war höher als der zusammengefasste Umsatz der drei nachfolgenden Konzerne Continental, Sumitomo und Pirelli.

Reifen sind mit einem Anteil von 70% an der gesamten Produktionsleistung das wichtigste Segment der Gummiindustrie, und es ist das Reifensegment, das der Industrie ihr derzeitiges Szenario der drei Konzerne gegeben hat. In den vergangenen vier Jahren ist die Zahl der Reifenfirmen stetig zurückgegangen, und es sind Namen von der Bildfläche verschwunden, die man über Jahrzehnte hinweg mit Reifen assoziiert hat. Der Triaden-Konzern z.B., die in Japan ansässige Firma Bridgestone, hat Firestone übernommen; der französische Konzern Michelin hat sich Uniroyal/Goodrich einverleibt; die amerikanische Goodyear hat das deutsche Unternehmen Fulda geschluckt, nachdem die nordamerikanischen und europäischen Dunlop-Betriebe übernommen worden waren; und der in Deutschland ansässige Konzern Continental hat Semperit (Österreich), General Tire (USA) und Uniroyal-Englebert (USA) gekauft.

Zusätzlich zu diesen Übernahmen und Fusionen sind zahlreiche dieser Unternehmen Allianzen eingegangen, in denen sie miteinander und mit anderen so genannten „Wettbewerbern“ in Joint Ventures und Marktoperationen kooperieren. Goodyear und der in Japan ansässige Sumitomo-Konzern arbeiten in einer weltweiten Allianz zusammen, und Pirelli und Cooper Tire sind Teil einer strategischen Allianz, in der Cooper die Reifen von Pirelli in Lateinamerika verkauft, während Cooper die Produktivitätsprobleme von Pirelli in den USA lösen soll. Die Woosung Tire Corporation aus Korea sucht nach Triade-Partnern. Zur Allianzbildung gehören auch Vereinbarungen, wonach ein Unternehmen Reifen mit der Bezeichnung eines anderen Unternehmens produziert.

Alle diese Aktivitäten zeigen in eine Richtung – immer weniger Konzerne produzieren für den globalen Reifenmarkt und dominieren ihn damit. Ende der 90er Jahre haben drei Konzerne mehr als 60% des Reifenmarktes kontrolliert. Marktforschungsunternehmen gehen davon aus, dass diese Zahl im Jahr 2005 bei 70% und im Jahre 2008 bei 80% liegen wird.

Die Gummiindustrie und besonders der Reifensektor haben eine ausgereifte Oligopolstruktur erreicht, die sich auf alle anderen Aspekte der Dynamik, Strategien und Politiken der globalen Industrie auswirkt.

UNTERNEHMENSSTRATEGIEN: MÄRKTE

Bis vor kurzem war die geographische Aufteilung zwischen den drei großen Konzernen wie folgt aufgeteilt: Goodyear beherrschte die Märkte in Nord- und Lateinamerika; Michelin war Marktführer in Europa und Afrika, und Bridgestone war Marktführer in der Region Asien-Pazifik. Geographisch waren ihre wichtigsten Interessengebiete um den Konzernsitz gruppiert – 42% der Bridgestone-Produkte werden in Japan, 47% der Michelin-Reifen in Europa (Anteil am französischen Reifenmarkt 50%) und 54% der Reifen von Goodyear in Nordamerika verkauft. Anhand der Vertriebschwerpunkte lässt sich auch erkennen, dass die dominierenden Konzerne ein stillschweigendes Abkommen einhalten, keine Vorstöße in die Kernmärkte der Wettbewerber zu unternehmen. In der Vergangenheit kam es durch Exporte zu einer Marktdurchdringung, aber im Zeitalter der Freizügigkeit des Kapitals bedeutet Marktdurchdringung heute den Besitz von Produktionsanlagen in diesen Märkten.

Die Fusionen und Übernahmen der vergangenen sechs Jahre wirken sich mittlerweile auf dieses Szenario aus, denn wenn ein ausländischer Konzern ein kleineres Unternehmen übernimmt, erhält er Zugriff auf einen Markt, in dem dieses Unternehmen bisher operiert hat. So bedeuteten die Übernahme von Firestone durch Bridgestone und andere Operationen gleichen Stils, dass 2001 mehr Reifen von ausländischen, in den USA niedergelassenen Firmen auf dem amerikanischen Markt verkauft wurden als von allen anderen im amerikanischen Besitz befindlichen Reifenherstellern zusammen.

Das Fusions- und Übernahmepotenzial ist in der Industrie bis heute noch nicht voll ausgeschöpft worden, so dass eine definitive Prognose zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht möglich ist. Jetzt, da Goodyear seine dominierende Position im nordamerikanischen Markt zugunsten einer Expansion im Ausland aufgegeben hat, entsteht ein neues Bild der Konzerne, die zunehmend die Globalisierung der Marken akzeptieren und die in jedem beliebigen nationalen Markt ein Segment besetzen.

Das nationale Bild der Konzerne spiegelt mittlerweile das globale Bild wieder, geprägt von der Präsenz der drei führenden Konzerne und einer Reihe überlebender nationaler Hersteller und anderer Konzerne aus der Rangliste der Top Ten.

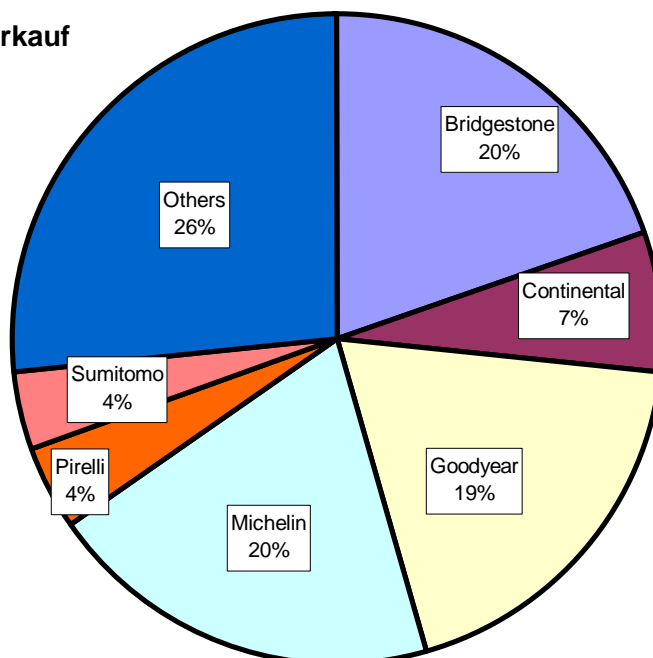
Es gibt drei grundlegende Marktstrategien der Großkonzerne, die sich anhand einer Analyse der jüngsten unternehmerischen Entscheidungen wie folgt definieren lassen:

- a) Lokale Präsenz anstelle von Exporten in den neuen Wachstumsmärkten in Asien und Osteuropa
- b) Sichern von Marktanteilen in jedem nationalen oder regionalen Markt
- c) Umwandlung aller Märkte in „Just-in-Time“-Liefersysteme.

Chart 1: Globale Reifenmarkt

% Verkäufe

% Gesamtverkauf



Diese strategischen Planungen laufen weiter. Die Gummiindustrie stellt insofern eine Ausnahme dar, als dass die neuen Wachstumsmärkte für den Verkauf von Reifen und Nicht-Gummiprodukten gleichzeitig auch Regionen mit niedriger Kostenstruktur sind. Bei anderen Wirtschaftszweigen findet ein Verbrauchszuwachs selten in Regionen mit besonders niedrigen Produktionskosten statt.

Das bedeutet, dass die neuen Zielmärkte in Osteuropa und China liegen. Die Lohnkosten in Rumänien mit seinen 22 Millionen Einwohnern z. B. erreichen nur ein Zehntel der Lohnkosten in Westeuropa. Der Verbrauch in Ost- und Mitteleuropa wird in dem Maße wieder ansteigen, wie die nach dem Zusammenbruch des Kommunismus ruinierten industriellen Strukturen und Volkswirtschaften wieder saniert werden. Im Falle Osteuropas hat die Nähe der Folgemärkte darüber hinaus den Vorteil geringer Transportkosten.

Im Falle Chinas kommt zu den vergleichbar geringen Lohnkosten noch der erwartete Zuwachs an Neuwagenzulassungen hinzu. Die Autoverkäufe in China sollen bis 2002 auf 1 Million Einheiten steigen, das wäre im Vergleich zu 2000 eine Zunahme von 40%. Darüber hinaus rechnet man auch mit einer substanziellen Zunahme des Gummiverbrauchs in anderen Bereichen wie z. B. der Schuhindustrie und verwandter Branchen. Die in China im operativen Geschäft tätigen Konzerne – dazu gehören Goodyear, Bridgestone, Michelin und Sumitomo – werden sowohl die einheimischen Märkte bedienen als auch weltweit exportieren.

In Osteuropa wird zwar nicht mit einer so starken Zunahme an Fahrzeughaltern gerechnet, aber die Exportmöglichkeiten für dort operierende Unternehmen sind größer – dies gilt z. B. für Continental in der Tschechischen Republik (Barum in Otrokovice), in der Slowakischen Republik (Matador in Puchov) und in Rumänien (in Timiosora). Matador ist an einem Joint Venture mit Omskshina in Omsk, Russland beteiligt. Ähnliche Entwicklungen gelten für Goodyear in Slowenien (Sava in Kranj) und Polen (TC Debica SAF in Debica), für Michelin in Ungarn (Taurus Rubber Co. Ltd in Budapest und Nyiregyhaza) und in Polen (Stomil-Olyztyn SA in Olsztyn), und für Bridgestone - Firestone in Polen (in Poznan).

Die Nutzung von Produktionsregionen mit geringen Lohnkosten durch die Reifenindustrie, die dort auch für den Export produziert, gestaltet sich unterschiedlich und hat kaum Parallelen z. B. zu der Gummiproduktion für Schuhe. Transportkosten und mangelnde Übereinstimmung der Spezifikationen sind einige der vorhandenen Probleme. Importe können sich aufgrund anderer Faktoren von Regionen mit hohen Kosten zu Regionen mit geringen Kosten verlagern. Zurzeit stammen 70% der nach Mexiko importierten Reifen für PKW sowie für leichte und schwere Nutzfahrzeuge aus den Vereinigten Staaten und Kanada. Gleichzeitig werden nur 28% der PKW-Reifen in die USA importiert; rechnet man die aus Kanada stammenden Reifen nicht hinzu, bleiben weniger als 10%. Die USA exportieren geringfügig weniger, als sie importieren, aber in den letzten Jahren hat das so genannte Gummidefizit abgenommen. Auf der anderen Seite nahmen die Importe aus China in die USA zwischen 1999 und 2000 um 18,5% zu, während die aus Brasilien um 21% zurückgingen. Die Globalisierung ist offensichtlich im vollen Gange.

Die oligopolen Marktstrategien zeigen sich in den Methoden, mit denen die Big Three die nationalen Märkte auf den einzelnen Kontinenten unter sich aufteilen. Zunächst hält jeder der Konzerne eine dominierende Marktstellung in dem Land, in dem sich auch die Konzernzentrale befindet. Darüber hinaus gibt es zwei Grundmuster – entweder zwei große Gummikonzerne

plus einem nationalen Hersteller, oder zwei oder drei der Gummikonzerne operieren allein im jeweiligen Markt. In vielen lateinamerikanischen Ländern ist deshalb die gesamte Reifenproduktion auf zwei Gummikonzerne aufgeteilt – in Kolumbien sind es Bridgestone und Michelin, in Venezuela haben wir Bridgestone und Goodyear, und in Chile finden wir ebenfalls Bridgestone und Goodyear. Den größeren brasilianischen Markt beliefern Bridgestone, Goodyear, Michelin und Pirelli zu 90%, in der Türkei versorgen Bridgestone und Goodyear 50% des Marktes, während die anderen 50% ein landeseigenes Unternehmen bedient. Große Industrienationen, die über keine eigenen Multis verfügen, sind in einer ähnlichen Situation wie die geringer industrialisierten Länder – alle Reifen in Großbritannien werden von Konzernen in ausländischem Besitz produziert, und Spanien ist das Gastland für Bridgestone, Michelin und Pirelli. Dieses Grundmuster lässt sich aber offensichtlich nicht überall ohne weiteres installieren und beinhaltet zukünftige Konfliktpotenzial. Nizhnekamskshina, Russlands größter Reifenproduzent, hat vor kurzem Allianzangebote westlicher Reifenhersteller abgelehnt und zieht es vor, sein Modernisierungs- und Produktionsprogramm auf eigene Faust durchzuführen.

Die Endmarktstrategie der Just-in-Time-Belieferung des Marktes basiert auf den in der Folge erörterten Produktionstechniken.

UNTERNEHMENSSTRATEGIEN: PRODUKTION

Produktionstechnologien können entweder zur Verbesserungen bestimmter Aspekte der Herstellung existierender Produkte oder zur Herstellung neuer Produkte eingesetzt werden. Die vom Reifensektor dominierte Gummiindustrie wird vermutlich durch neue Produkte nicht in ihren Grundfesten erschüttert. Das einzige neue Produkt am Horizont ist der so genannte „Run Flat“-Reifen, der aufgrund seiner Notlaufeigenschaften die Weiterfahrt auch ohne Luft zumindestens bis zur nächsten Werkstatt erlaubt. Das hat den Vorteil, dass das Fahrzeug keinen Ersatzreifen mit sich führen muss – für die Automobilhersteller bedeutet das Gewichts- und Kostenreduzierung. Problematisch bei diesen Reifen ist die Notwendigkeit eines elektronischen Überwachungssystems, das einen einsetzenden Druckverlust im Reifen sofort anzeigt, sowie einige weitere technische Aspekte. Es gibt keine Pläne für einen flächendeckende Einführung dieses Produktes in den Reifenmarkt. Der größte Teil der Produktionstechnologie in der Reifenindustrie dient deshalb der Verbesserung der bestehenden Produktionssysteme.

Die Produktionstechnologie in der Reifenindustrie wird sich innerhalb der kommenden zehn Jahre zweifellos tiefgreifend verändern. Die zukünftigen Produktionstechnologien sind bereits vorhanden, aber die Industrie muss noch darüber entscheiden, welchem der Systeme sie den Vorrang gibt. Darüber hinaus zeigen die Konzerne wenig Neigung, sich auf Technologien einzulassen, die sich letztlich doch nicht bewähren, die aber teure und funktionierende Werke überflüssig machen. Aus diesem Grund setzen die drei dominanten Konzerne jeweils auf ihre eigene Produktionstechnologie zur deutlichen Senkung der Kosten der Reifenproduktion. Das dynamischste Unternehmen in diesem Bereich scheint ausgerechnet der kleinste Konzern Pirelli zu sein – vielleicht gerade wegen seiner überschaubaren Größe.

Nachstehend eine kurze Beschreibung der von den Industrieführern entwickelten neuen Produktionstechnologien:

Goodyear

Prozesssystem = IMPACT

Vorteile: angeblich 135% Produktivitätsanstieg, 70% Zunahme der Zykluszeit; 15% Senkung der Materialkosten; 35% Senkung der Lohnkosten.

Michelin

Prozesssystem = C3M-Prozess (Continuous Cold Compounding)

Vorteile: angeblich Verkürzung der Produktionszeit um 85%; Flächeneinsparung im Betrieb 90%; laufender Investitionsbedarf um 50% gesenkt; Energieverbrauch um 40% gesenkt; Personaleinsparungen 35%.

Bridgestone

Prozesssystem = TOCHIGI und ACTAS (Automatic Tire Assembly System)

Vorteile: angeblich Produktion von 2500 Reifen pro Tag mit 10 Bedienleuten; minimale Investitionskosten; 60 unterschiedliche Reifen mit nur einem Prozess.

Pirelli

Prozesssystem = MIRS (Modular Integrated Robotized System = robotergestütztes Produktionsmodulsystem)

Vorteile: angeblich um 15% geringere Investitionskosten; 25% Kosteneinsparungen; Verkürzung

der Produktionszeit von 6 Tage auf 72 Minuten; Arbeitsproduktivität um 80% erhöht; Energiekosten um 33% gesenkt; Flächeneinsparung im Betrieb 80%.

Continental verfügt ebenfalls über ein neues Reifenproduktionssystem mit der Bezeichnung MMP, und selbst kleinere Unternehmen melden neue Technologien an. Die in Japan ansässige Yokohama Rubber Company z. B. setzt gemeinsam mit Toyo Tire eine von Fuji Seiko entwickelte Technologie ein und hat ein neues System installiert, das Hochpräzisionsreifen mit einem um 20% geringeren Kostenaufwand herstellen kann. Der nahtlos gefertigte Reifen wird mit einem integrierten Produktionssystem hergestellt, das über Just-in-Time-Lieferpotenzial verfügt. Die beteiligten Unternehmen sprechen von einem „grundlegenden Wandel in der Reifenherstellung des 21. Jahrhunderts.“

Mit diesen Technologien werden die folgenden wirtschaftlichen und geschäftlichen Ziele verfolgt:

- 1) Verringerung des Rohstoffeinsatzes (teilweise motiviert durch befürchtete Ölpreiserhöhungen)
- 2) Verringerung der Anzahl der benötigten Arbeitskräfte
- 3) kleinere, kompaktere Werke, daher größere Standortmobilität
- 4) Möglichkeit der Einführung von Just-in-Time-Liefersystemen, die kostengünstig in und außer Betrieb genommen werden können.

Der technologische Traum der Reifenindustrie ist eine einzige Maschine (Prozesssystem), die nur einen geringen Einsatz an Rohstoffen, Arbeitskräften und Energie erfordert, leicht zu transportieren ist und mit geringem Kostenaufwand in und außer Betrieb genommen werden kann. Das MIRS-System von Pirelli erfüllt angeblich diesen Traum. MIRS-Werke von Pirelli arbeiten in Mailand, in Deutschland und in Großbritannien, und der Konzern hat angedeutet, dass weltweit rund 80 MIRS-Betriebe Reifen produzieren könnten. Eine MIRS-Anlage hat einen Flächenbedarf von ca. 380 m², kostet \$ 1 Million und produziert im 24-Stunden-Schichtbetrieb 1 Million Reifen pro Jahr. Im Jahre 2002 hat Pirelli die Entwicklung eines C3M-Systems (Continuous Compound Mixing) als Ergänzung zu den MIRS-Anlagen angekündigt.

Branchenkenner gehen davon aus, dass jede dieser Technologien auch von allen anderen Konzernen ausprobiert worden ist. Jedes Unternehmen hat Unzulänglichkeiten gefunden und deshalb ein eigenes System entwickelt. Weiterhin gilt, dass einige der behaupteten Vorteile sicherlich zutreffen, andere dagegen erst langfristig zum Tragen kommen werden. Goodyear behauptet zum Beispiel, dass bei seinem System keine Innenmischer mehr eingesetzt werden müssen, ist aber den Nachweis dieser Aussage bisher schuldig geblieben. Darüber hinaus wird es mehr als 20 Jahre dauern, IMPACT in allen Produktionsbetrieben zu installieren. Zyniker weisen auch auf die Vorteile für Pirelli hin, wenn ein Übernahmeangebot für den Konzern vorgelegt würde und man dann auf den Wert dieser ultimativen Reifenherstellungstechnologie verweisen könnte.

Dass die Behauptung, diese neuen Technologien funktionierten nicht zuverlässig, durchaus belegt werden kann, zeigt sich an der allseits bekannten Rückrufaktion von Bridgestone/Firestone für 13 Millionen Reifen aufgrund sich lösender Laufflächen. Auch andere Firmen mussten schon Reifen aufgrund hoher Fehlerquoten und strenger werdender Sicherheitsnormen zurückrufen.

Laut Samir Gibara, Chief Executive Officer der Goodyear Tire and Rubber Company, beliefen sich die Schadenersatzzahlungen allein im Jahre 2001 auf:

\$ 4.999.151

Das entspricht dem 466-fachen des Mindestlohns und dem 196-fachen des Durchschnittslohns in den USA.

Fachleute gehen deshalb davon aus, dass jede der von den unterschiedlichen Konzernen angepriesenen Technologien bestimmte negative Eigenschaften hat, die aber nicht offengelegt werden, da es für diesen Wirtschaftszweig keine Aufsichtsbehörde gibt. Im Wesentlichen entscheidet jeder Konzern eigenmächtig, welcher Mix aus positiven und negativen Eigenschaften der unterschiedlichen Technologien akzeptabel ist. Wie bereits weiter oben ausgeführt wurde, operieren diese Konzerne in geografischen Interessengebieten, die über die Verwendung des eingesetzten Pakets entscheiden. Michelin zum Beispiel operiert in erster Linie in Westeuropa mit seinen strengen Umweltvorschriften, die es zu beachten gilt – neue Technologien, die zu einer Verteuerung von Umweltschutzmaßnahmen führen, sind dort nicht geeignet. In Nordamerika mit seinen langen Reisedrecken, wo Sicherheitsanforderungen routinemäßig durch Schadenersatzklagen unterstützt werden, würden sich Extrakosten durch Sicherheitsüberprüfungen negativer auswirken als in anderen Ländern.

Am wichtigsten für die betroffenen ArbeiterInnen ist die Tatsache, dass Berichte über diese Technologie in erster Linie ihre Auswirkungen auf die Arbeitsplätze, die Arbeitssicherheit und den Gesundheits- und Umweltschutz bewerten. Die unternehmerische Verantwortung in der Gummiindustrie wird inzwischen mehr im Hinblick auf die Sicherheit des Einsatzes ihrer Produkte als auf die Sicherheit bei der Herstellung der Produkte definiert. Die neuen Technologien werden diese Probleme in der Industrie in einer ganz neuen Art und Weise zur Sprache bringen.

C. UNTERNEHMERISCHE DYNAMIK

Die Gummikonzerne unterliegen der allgemeinen, für alle Unternehmen geltenden Dynamik, aber auch den für die Gummiindustrie typischen Rahmenbedingungen.

Corporate Governance

Auch an den großen Gummikonzernen sind die Probleme mit der Corporate Governance (der Unternehmensführung und Überwachung nach einem ethischen Kodex), die es in anderen Sektoren gibt, nicht vorbeigegangen. In den vergangenen vier Jahren haben die führenden Gummikonzerne die typischen kurzfristig greifenden Kosteneinsparungsstrategien umgesetzt, um den leitenden Managern lohnende Zusatzvergütungen bieten zu können und den Shareholder Value in ungeahnte Höhen zu treiben.

Die Folgen einer ungebremsten Aneignung von Konzernüberschüssen durch das Management und der Versuch, diesen Effekt durch aufgeblasene Nettoeinnahmen weiter zu verstärken, bewirken eine Unternehmensdynamik der kurzfristigen Kostensenkungen, des Verzichts auf

Investitionen in langfristig sinnvolle Technologien sowie die Vernachlässigung von Umwelt-, Sicherheits- und Gesundheitsproblemen und den damit verbundenen „Kostenfaktoren“.

Die großen Gummikonzerne entsprechen genau diesem Klischee. Die vorgeschlagenen Technologien stellen fast ausschließlich die Einsparung von Arbeitskräften und Rohstoffen sowie das flexible Management der Produktion und des Warenbestandes in den Vordergrund, anstatt mehr Sicherheit für die Belegschaften und eine soziale Verantwortung für die Produktsicherheit und den Umweltschutz zu erreichen. Die Rückrufaktion von Bridgestone/Firestone ist ein typisches Beispiel dafür. Der vom Konzern geforderte Arbeitsplatz- und Lohnabbau führte zu schlechten industriellen Arbeitsbeziehungen, die die generellen Probleme mit dem Produktionsprozess zusätzlich verschärften. Die fehlerhaften Reifen wurden nicht sofort zurückbeordert, da der Konzern verzweifelt versuchte, den kurzfristigen Einkommensverlust infolge der mit dem Verkauf fehlerhafter Produkte verbundenen Schadensersatzzahlungen zu verhindern.

Die aktuellen Unternehmensskandale in Nordamerika sind die Folge von zwei Jahrzehnten Anhäufung uneingeschränkter Manager-Macht durch Schwächung der Gewerkschaften und einseitige Bedienung von Aktionärerwartungen. Dies hat zu einer maßlosen internen Profitabschöpfung durch unangemessen hohe Umschichtung von Unternehmensvermögen in die Sondervergütungspakete der Manager geführt. Als die legalen Selbstbedienungsmöglichkeiten des Managements ausgeschöpft waren, ging man zu illegalen Praktiken über. Über Jahrzehnte haben sich europäische und japanische Führungskräfte immer wieder darüber beklagt, dass sie nicht im gleichen Maße von den Vergütungspaketen profitieren können wie ihre nordamerikanischen und britischen Kollegen. Sie haben sich bei ihren Regierungen beständig und erfolgreich für Steuervergünstigungen für Unternehmen und die Bezieher hoher Einkommen eingesetzt und eine Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen gefordert, die eine einseitige Einkommensverschiebung zugunsten dieser hohen Einkommensklassen bewirkt. Diese Praktiken können auch exportiert werden. Bei einer derzeit in China anhängigen Klage gegen Goodyear wird dem Konzern unterstellt, er habe mit Schmuck, Designerkleidung, Reisen und Arbeitsverträgen eine chinesische Firma davon zu überzeugen versucht, ihre Verträge künftig mit Goodyear abzuschließen. Goodyear bestreitet diese Vorwürfe.

Diese globalen Trends werden wir nur durch mächtige und kompetente Gewerkschaften in dieser Industrie auf globaler und nationaler Ebene abwenden können, verbunden mit einer aktiveren Kontrolle der Pensionsfonds und der Aktionäre.

In der Gummiindustrie wird die unternehmerische Dynamik auch durch die Struktur eines an das Ende seiner Entwicklung gelangten Oligopols betroffen. Der wichtigste Aspekt oligopoler Industrien besteht darin, dass für sie nicht mehr die herkömmlichen Wettbewerbsregeln gelten, nach denen Unternehmen auf der Basis von Preis und Qualität miteinander konkurrieren und woraus sich dann eine immer höhere Effizienz entwickelt. Dominierende Konzerne werden nicht mehr durch den herkömmlichen Wettbewerb motiviert, sondern durch Rent-Seeking – d. h. durch Gewinne, die durch die Manipulation von Marktsegmenten, nationale Rechtsvorschriften, stillschweigende Vereinbarungen und in einigen Industriezweigen durch illegale Absprachen erzielt werden. Es wird zwar nach wie vor von Wettbewerb und Konkurrenz gesprochen, aber im Grunde läuft alles auf eine gegenseitige Kooperation hinaus. Die Fach- und Verbraucherpresse weist zurzeit auf den Wettbewerb zwischen den großen Konzernen hin und meint damit die Produktionstechnologie. In Brasilien wurde aber 2002 eine Online-Beratung mit der Bezeichnung RubberNetwork eingerichtet, in der Goodyear, Michelin, Pirelli, Continental und

Hankook gemeinsam „Technologie, E-Market-Dienstleistungen und Beschaffung durch E-Procurement anbieten.“

Rationale Wirtschaftsargumente werden durch strategische Allianzen ersetzt, die in ausgereiften Oligopolen zunehmend von Wirtschafts- und Effizienzfaktoren abgekoppelt werden. So gibt es z. B. in Brasilien keine einheimischen Reifenhersteller. Der Reifenmarkt ist zwischen den drei großen Gummikonzernen aufgeteilt. Das bedeutet, dass alle Gesetze oder politischen Maßnahmen zur Verbesserung der sozialen Sicherheit, alle Arbeitsgesetze und alle Bestimmungen in den Bereichen Finanzen, Umwelt und Arbeitsschutz, die für die Gummiindustrie gelten, ausschließlich ausländische Unternehmen betreffen. Ein so genanntes „Deregulierungsgeschenk“ in den nationalen Rechtsvorschriften schützt die monopolistischen Zusatzgewinne, die von den Großkonzernen im brasilianischen Markt erzielt werden. Die Zwänge, die hierdurch für die nationale Gesetzgebung und für Gewerkschaften und andere Organisationen entstehen, die sich auf lokaler Ebene für gerechte Löhne und eine bessere Umweltpolitik einsetzen, sind die Ursache für soziale und politische Probleme auf der ganzen Welt.

TEIL 2

ARBEITSKRÄFTE IN DER GLOBALEN GUMMIINDUSTRIE UNTERNEHMEN, ARBEITER/INNEN, GEWERKSCHAFTEN UND SOLIDARITÄTSAKTIONEN

A. UNTERNEHMENSSTRATEGIEN: ARBEITSKRÄFTE

Bei den Großkonzernen der Gummiindustrie sind unterschiedliche grundlegende Strategien und Einstellungen im Hinblick auf die Beschäftigten und die Politik der industriellen Arbeitsbeziehungen zu beobachten.

Wie in den meisten Wirtschaftszweigen gibt es auch in der Gummiindustrie die Tendenz, die Lohnkosten durch die klassischen Methoden wie Entlassungen, Auslagerungen und Leistungsverdichtung zu senken. Die meisten Produktionsinnovationen dienen diesem Zweck, und rhetorisch wird diese Taktik unterlegt mit der so genannten Arbeitnehmerflexibilität, Produktivitätssteigerungen und Kostensenkungen. Nach einem Jahrhundert der ständigen Automatisierung in der Reifenindustrie sind die Arbeitskosten pro Reifen jedoch nicht mehr hoch. Die wichtigsten Kostenfaktoren sind die Rohstoffe, die wiederum vom Ölpreis und von den Kapitalkosten abhängen. Dies eröffnet den Konzernen in der Gummiindustrie ein höheres Maß an Flexibilität bei den Lohnkosten und Arbeitsbedingungen, als sie bereit sind zuzugeben. Unterstützt durch eine willfährige Finanz- und Verbraucherpresse werden die Arbeitgeber immer die Lohnkosten als Sündenbock hinstellen, auch wenn dies absolut nicht der Wahrheit entspricht (siehe Kasten). Es ist für den Konzern immer einfacher zu behaupten, man verlagere die Produktion aufgrund der Arbeitskosten und der Probleme mit den Belegschaften, als zum Beispiel zuzugeben, dass die Konzernleitung die Regierung nicht bewegen konnte, Umweltschutzbestimmungen oder Steuervorschriften zu lockern.

Die ArbeiterInnen sind an allem Schuld 1- Die Unternehmen

Im März 2001 teilte die in den USA ansässige GenCorp die Schließung ihrer Hennege-Elastomeranlage in Irland aufgrund der „hohen Lohninflation“ mit.

Das hört sich insofern merkwürdig an, als Irland bekannt für seine niedrigen Löhne ist. Die Gewerkschaften konnten in der Tat nachweisen, dass die in Irland gezahlten Löhne nur die Hälfte der in Deutschland von dem gleichen Unternehmen gezahlten Löhne erreichen.

Die Erklärungen des Unternehmens wurden zusätzlich von anderer Seite kritisiert – von der unabhängigen, vom irischen Staat finanzierten Irish Industrial Development Agency.

Der wahre Grund ist nach Auffassung der Behörde darin zu sehen, dass das Unternehmen nicht ausreichend in die Modernisierung der Produktionsmittel des Betriebs investiert hat und dass der Produktmix falsch war.

Die Konzerne in der Gummiindustrie stellen inzwischen an ihre Belegschaften einen fast gleichlautenden Forderungskatalog: Um von Just-in-Time-Lieferungen profitieren zu können, gehören Personalentlassungen zu einem festen Bestandteil des Instrumentariums. Bei einer losweisen Fertigung werden natürlich auch die ArbeiterInnen nur noch losweise gebraucht. Ein Wirtschaftswissenschaftler würde davon sprechen, dass die Arbeitskosten weniger als Fixkosten sondern eher als variable Kosten anzusehen sind. Man könnte aber auch sagen, dass dies die Präkarisierung von bislang sicheren Arbeitsplätzen, die Behandlung von ArbeiterInnen als variable Produktionsgrößen und die Verringerung des Jahreseinkommens dieser ArbeiterInnen bedeutet, die ja zwischen den losweisen Produktionsgängen nicht bezahlt werden. Stomil Olsztyń, ein Reifenhersteller in Polen, kündigte im Juni 2002 die Änderung von 2.500 Arbeitsverträgen dahingehend an, dass die Belegschaften für Pausen zwischen den einzelnen losweisen Produktionen nicht bezahlt werden, wenn diese Unterbrechungen kürzer als 22 Tage sind.

Die ArbeiterInnen sind an allem Schuld² – Die Presse

10. Januar 2001, Reuters News Service berichtet, dass Goodyear, Mexico eine fabrik mit 1559 Arbeitnehmern schliesst, weil, so ein Firmensprecher: „Arbeitskosten sind zu hoch“ und es hat „nichts zu tun mit der verlangsamten Wirtschaft der USA“

7. Januar 2001, Agentur EFE News Service berichtet ueber dieselbe Schliessung, aber in dieser story sagte ein Unternehmenssprecher „es ist Teil der internationalen Restrukturierung“ und ist „hauptsaechlich hervorgerufen durch die verlangsamte Wirtschaft der USA“.

Abgesehen von dieser industrieübergreifenden Dynamik gibt es bei den Gummikonzernen durchaus Unterschiede in ihrer grundsätzlichen Politik. Michelin zeigt die klassische Form des patriarchalischen Umgangs, wobei ein Konzern versucht, als Kern einen nicht oder nur unzureichend gewerkschaftlich organisierten Belegschaftsstamm zu halten, ergänzt durch eine Peripherie von gelegentlich angeheuerten ZeitarbeiterInnen. Gleichzeitig werden die KernarbeiterInnen durch zahlreiche vom Unternehmen angebotene Sondergratifikationen zur Kooperation motiviert. Eine gewerkschaftliche Organisation ist in diesen Fällen extrem schwierig.

Im Jahre 2001 wurden zum 13. mal in 30 Jahren die gewerkschaftliche Organisation der ArbeiterInnen in den Michelin-Werken in Nova Scotia, Kanada verhindert. Michelin unterhält drei Betriebe in Nova Scotia, und nach dem berühmten „Michelin-Gesetz“, das diese Provinz 1979 erlassen hatte, um für den Konzern als Standort interessant zu werden, müssen alle drei Werke gleichzeitig gewerkschaftlich organisiert werden, damit die Gewerkschaften dort auch offiziell anerkannt werden. In Frankreich dagegen hat Michelin mit den Gewerkschaften eine Vereinbarung über die Einführung der 35-Stunden-Woche abgeschlossen und damit dazu beigetragen, dass die französischen ArbeiterInnen die kürzesten Arbeitszeiten in der gesamten Gummiindustrie haben. In Übereinstimmung mit dieser grundsätzlichen Strategie hat Michelin 2002 ein begrenztes Aktien-Beteiligungsprogramm angeboten, das nach Aussage des Unternehmens von 63% der Belegschaften genutzt wurde (das ist für ein Beteiligungsprogramm dieser Art ein überdurchschnittlich hoher Anteil). Mehr als 100.000 ArbeiterInnen in 16 Ländern war dieses Modell angeboten worden – das bedeutet, dass es ca. 27.000 ArbeiterInnen

vorenthalten wurde. Im Jahre 2003 soll ein weiteres Angebot vorgelegt werden. All dies hält Michelin aber nicht davon ab, die Belegschaften weiter abzubauen. Im Jahre 2000 kündigte die Firmenleitung den Abbau von 7.500 Arbeitsplätzen bis 2003 an. Seit 1982 hat Michelin 25.000 ArbeiterInnen entlassen.

Goodyear verfolgt eine traditionellere, auf Konfrontation ausgerichtete Politik der industriellen Arbeitsbeziehungen. Der Konzern musste vor kurzem sein Einstufungssystem für seine MitarbeiterInnen in den USA revidieren, wonach die ArbeiterInnen von ihren Vorgesetzten je nach Leistung in die Kategorien A, B und C eingestuft wurden. Die A- und B-Gruppen erhielten Lohnerhöhungen, die C-Gruppe erhielt eine Abmahnung. Nach zwei Jahren hat der Konzern damit begonnen, ArbeiterInnen mit zwei aufeinanderfolgenden C-Einstufungen zu entlassen. Auf diese Weise wird nicht nur die Entlassung älterer ArbeiterInnen betrieben, sondern von der Presse interviewte Belegschaftsmitglieder berichten auch, dass diese Maßnahmen die Arbeitsmoral beeinträchtigen und eine schlechte Arbeitsatmosphäre schaffen.

Bridgestone und Continental verfolgen in den Heimatländern ihrer Konzerne eine andere Politik als an den Standorten ihrer ausländischen Tochtergesellschaften, da sie zu Hause durch Arbeitsgesetze und Traditionen im Zaum gehalten werden. Die Klage, dass die Konzerne in ihren ausländischen Tochtergesellschaften Konditionen durchsetzen wollen, die weit unterhalb der heimatlichen Standards liegen, ist überall in den globalen Netzwerken zu verfolgen und verlangt nach internationaler Solidarität.

B. DIE GUMMIARBEITER/INNEN UND IHRE GEWERKSCHAFTEN: Eine Umfrage von ICEM-Mitgliedsgewerkschaften über die Beschäftigungssituation in der globalen Gummiindustrie

Für die ICEM-Konferenz der Gummiindustrien wurde von unseren Mitgliedsgewerkschaften eine Umfrage veranstaltet. Dazu wurde ein Fragebogen mit 17 Fragen über die landeseigene Industrie, die Gewerkschaft, die Arbeitsbedingungen und akute Probleme ausgearbeitet. 22 der Fragebögen wurden beantwortet. Leider entsprach die geografische Verteilung der Antworten nicht der regionalen Verteilung der globalen Gummiindustrien. Vorgelegt werden hier die Antworten auf Fragen, die ausreichend vollständig und vergleichbar beantwortet wurden oder Informationen von Interesse enthielten. Die Ergebnisse müssen als Ausgangspunkt für eine vollständigere und genauere Umfrage und nicht als endgültige Informationen angesehen werden.

Laut Umfrageergebnis sind in diesem Wirtschaftszweig mindestens 700.000 ArbeitnehmerInnen beschäftigt. Diese Zahlen beinhalten nicht die in der Naturgummiproduktion beschäftigten ArbeiterInnen und auch nicht die in den Industriebetrieben Chinas tätigen Arbeitskräfte. Die Gesamtbeschäftigtenzahl im Jahr 2002 dürfte deshalb im Bereich von 1 Million liegen. Rund 450.000 ArbeiterInnen sind im Reifensektor tätig, davon 370.000 bei den führenden sechs Reifenkonzernen.

Im Hinblick auf die Zahl der weiblichen Arbeitskräfte waren die Antworten nicht vollständig, bei denjenigen, die die Frage beantwortet haben, schwankt der Anteil zwischen 20 und 45%. Signifikant war dabei, dass die bulgarischen Mitglieder einen Frauenanteil von 42% und die slowakischen Mitglieder einen Frauenanteil von 30% angaben. Nur Finnland mit 45% und die USA mit 55% haben einen größeren Anteil weiblicher Arbeitskräfte in der Reifenproduktion, auch Spanien liegt mit 42% vorn. Als Vergleich: in Japan zum Beispiel sind es 28%, in GB

24,8%, in Dänemark 25%, in Frankreich 19% und in Deutschland 22,6%. Für Asien berichtet unser malaysisches Mitglied über einen Frauenanteil von 45% in der Gummiindustrie – diese Frauenquote spiegelt eine andere geartete Industriestruktur mit einem hohen Anteil von Gummi- und Latexwaren wider. Die so genannte „Feminisierung“ der Arbeitskräfte ist in der globalen Gummiindustrie nicht weit fortgeschritten, aber wenn die Produktion in Ost- und Mitteleuropa und in Asien zunimmt, könnte dies in naher Zukunft durchaus eintreten.

Die Mitgliedsgewerkschaften wurden gefragt, welche Tätigkeiten in der Gummiindustrie von Frauen ausgeführt werden, und welches Lohngefälle besteht. Die meisten Teilnehmer an der Umfrage haben angegeben, dass Frauen bevorzugt in den Bereichen Verpackung, Montage, Qualitätskontrolle, Labor und Verwaltung eingesetzt werden. Nur vier Mitglieder nannten einen Frauenanteil in der Produktion oder in Bereichen mit schwerer körperlicher Arbeit. Mehrere gaben an, dass Frauen in Niedriglohngruppen beschäftigt sind. Aus den Fragebögen gingen jedoch keine signifikanten Lohnungleichgewichte hervor. Es wurde mehrfach über verhandelte oder gesetzlich vorgeschriebene Gleichstellung berichtet, andere beschrieben die bekannten Diskrepanzen aufgrund der unterschiedlichen Bewertung beruflicher Tätigkeiten. Teilweise enthielten die Antworten spezifische Angaben – so stellte eine französische ICEM-Gewerkschaft eine Diskrepanz von fast 20% bei der Einstufung der Tätigkeit fest, und die männlichen Vorgesetzten und Führungskräfte wurden bis zu 30% besser bezahlt als ihre weiblichen Kollegen. Aus der Umfrage lässt sich nicht ableiten, dass es in der globalen Gummiindustrie mehr geschlechterspezifische Lohndiskriminierung gibt als in anderen vergleichbaren Wirtschaftszweigen.

Tabelle 3: Beschäftigte in der Gummiindustrie
(Reihenfolge der Länder nach Größe der Gummiindustrie)

USA	199.900
Japan	106.000
Deutschland	72.000
Frankreich	70.000
GB	35.520
Malaysia	35.000
Brasilien	27.000
Rumänien	9.700
Australien	6.500
Bangladesch	6.500
Mosambik	5.852
Finnland	4.500

Die Gewerkschaften wurden gebeten anzugeben, ob die Beschäftigtenzahl in der Gummiindustrie in ihrem Land abnimmt oder zunimmt, und die Gründe dafür zu nennen. Das Gesamtbild des Wachstums auf der einen und des Niedergangs auf der anderen Seite bestätigt

die Analyse der Unternehmensstrategien, die die Verlagerung von Produktionsstätten in neue Wachstumsregionen mit niedrigen Lohnkosten favorisieren. Unser rumänisches Mitglied berichtet über einen Beschäftigungszuwachs von 7%, in der Slowakei sind es sogar 15%. Alle anderen Mitglieder berichten über einen Arbeitsplatzabbau in der Größenordnung von 25% in Norwegen, 20% in Österreich, 9,5% in Japan und 5% in Deutschland. Andere Länder mit unbeständigen wirtschaftlichen Bedingungen oder kleinere Länder, die von der Schließung eines Werkes bereits getroffen werden, berichten über einen dramatischen Abbau von 40% der Arbeitsplätze in Peru oder auch in Tansania.

Die Gründe für Wachstum und Niedergang entsprechen den Erkenntnissen der Analyse der Unternehmensstrategien – Umstrukturierung, Rationalisierung und Neuorganisation. Mehrere Gewerkschaften stellten fest, dass die Privatisierung zu einem Arbeitsplatzverlust in der Industrie führt, und unser Mitglied in Bangladesch nannte unverblümt die Politik des IWF und der Weltbank als den Grund dieses Übels. Keines der befragten Mitglieder nannte neue Produktionstechniken als Auslöser für diese negative Entwicklung, obwohl diese Begründung unter dem Stichwort Rationalisierung durchaus eingeschlossen sein kann.

Die gewerkschaftliche Organisation in der globalen Gummiindustrie

Aus den Antworten der ICEM-Mitgliedsgewerkschaften geht hervor, dass die Beschäftigten in der Gummiindustrie gewerkschaftlich besser organisiert sind als der nationale Durchschnitt. In den meisten Fällen entspricht die Anzahl der gewerkschaftlich organisierten ArbeitnehmerInnen in der Gummiindustrie der gesamten gewerkschaftlichen Organisationsrate in diesem Land oder übertrifft sie nach aktuellen statistischen Angaben sogar. Die Mitgliederdichte der Gewerkschaften – also der Anteil der ArbeiterInnen in der Industrie insgesamt, die auch Gewerkschaftsmitglieder sind – verteilt sich auf drei Kategorien: eine Mitgliederdichte von mehr als 85%; zwischen 65% und 44%; und unter 22%.

In die Kategorie mehr als 85% fallen Länder, die traditionell einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad aufweisen – Dänemark, Österreich, Norwegen und Australien liegen bei 90% und mehr. In diese Kategorie fallen auch die kleineren Gewerkschaften für die kleineren Gummiindustrien wie Bangladesch mit 90% und Tansania mit 87%. In der mittleren Kategorie finden wir Länder wie Japan, Brasilien und Peru mit 44%, 50% und 60%, hier fällt Rumänien mit 63% aus dem Rahmen, während im hinteren Mittelfeld Deutschland mit 46% und Mosambik mit 45% liegen. Die geringsten gewerkschaftlichen Organisationsgrade finden wir in den USA, GB, Spanien und Frankreich (zwischen 10% und 22%), wobei Frankreich mit 10% das Schlusslicht bildet. Zu nennen in dieser Kategorie sind auch Malaysia mit 24% und Bulgarien mit 36%.

Tabelle 4: Mitglieder der befragten Gewerkschaften in der Gummiindustrie
(Reihenfolge der Länder nach Mitgliedszahl)

Land	Gewerkschaft	Mitgliedszahl
Japan	Gomurengo (Japanischer Dachverband der Gewerkschaften der Gummiarbeiter)	47.593
USA	United Steelworkers of America, AFL-CIO,CLC	45.699
Deutschland	IG BCE	33.600
Brasilien	Frente Unica da Borracha	14.000
GB	Transport & General Workers Unions	11.523
Malaysia	National Union of Employees in Companies Manufacturing Rubber Products	6.379
GB	General, Municipal and Boilermakers Union	5.000
Spanien	FIA-UGT	3.600
Bangladesch	Bangladesh Forest Industries Development Corporation Workers and Employees Union	4.500
Mosambik	SINTIQUIGRA	2,543
Dänemark	Zentralverband der Beschäftigten in der Industrie	2,300
Österreich	Gewerkschaft der Chemiewarbeiter	2,186
Frankreich	Federation Chemie Energie FCE-CGT	1,900
Rumänien	Fed. Nationale des Sindicats du Petrochimie	1,620
Slowakei	OZ Chemia SR	1,293
Finnland	Union der Angestelltengewerkschaften	1,036
USA	PACE International Union	960

Australien	Australian Liquor Hospitality Miscellaneous Workers Union	800
Tansania	Tanzania Union of Industrial and Commercial Workers	368
Bulgarien		340
Neuseeland	Manufacturing & Construction Workers Union	210
Peru	Sindicato de Trabajadores de la CIA Goodyear de Peru SA	116
Norwegen	Gewerkschaft der Chemie- und Industriearbeiter	214
Argentinien	SUTNA	36

China und einige andere asiatische Länder fehlen zwar in dieser Umfrage, aus Berichten von Mitgliedern geht aber hervor, dass es in den neuen Wachstumsregionen und Niedriglohngebieten einen mittleren gewerkschaftlichen Organisationsgrad gibt, der für globale Gewerkschaftsstrategien angesichts von Unternehmensverlagerungen und Konzerntaktierereien von Bedeutung werden kann.

Löhne

Ein Lohnvergleich mit genauen praxisrelevanten Angaben ist immer schwierig zu berechnen. Einzukalkulierende Faktoren wie Währungskurse, unterschiedliche Lebenshaltungskosten, Sozialleistungen und sonstige Ansprüche sowie Überstundenzuschläge verzerren oft die tatsächliche Bedeutung von Lohnunterschieden zwischen einzelnen Ländern. Auf regionaler und nationaler Ebene war die Beantwortung des Fragebogens oft unvollständig, und oft waren die Daten nicht vergleichbar. Die in Tabelle 5 gezeigten Ergebnisse sind nur ein Anhaltspunkt und können als Basis für eine weitere Differenzierung genommen werden.

Trotz dieser Vorbehalte lassen sich aus den verfügbaren Daten einige Schlüsse ziehen.

Verwendet man die vom US Bureau of Labor Statistics genannte Benchmark der weltweit gezahlten durchschnittlichen Stundenlöhne aller Wirtschaftszweige, so erscheinen die in der Gummiindustrie gezahlten Stundenlöhne etwa dem Gesamtdurchschnitt zu entsprechen, teilweise liegen sie darunter. Spanien z. B. mit einem durchschnittlichen industriellen Stundenlohn von \$16,2 laut USB liegt in den mittleren Lohnklassen in der Gummiindustrie leicht darunter, während die Diskrepanz in Neuseeland wesentlich deutlicher ausfällt. Das ICEM-Mitglied in den USA berichtet über einen durchschnittlichen Stundenlohn in der mittleren Lohngruppe von \$ 13,58, während der Gesamtdurchschnitt bei \$19,2 liegt.

Tabelle 5: Durchschnittliche Bruttolöhne in ausgesuchten Ländern
(in US-Dollar pro Monat)

Region/Land	Niedrig	Mittel	Hoch
Asien/Pazifik			
Bangladesch	28	89	103.5
Japan		2.322	
Malaysia	230	400	700
Neuseeland	800	920	1.040
Westeuropa			
Deutschland	1.762	1.906	4.355
Spanien	1.000	2.125	4.000
Finnland	1.200	2.000	2.700
Mitteleuropa			
Rumänien	125	300	500
Slowakei	150	235	430
Nord- und Südamerika			
Brasilien	120	200	800
Peru	200	680	1.000
Vereinigte Staaten	1.326	2.205	3.314

Umrechnung von Stunden zu Monaten = Wochenarbeitszeit x 4

Die Lohnunterschiede zwischen den niedrigsten und höchsten von den Mitgliedsgewerkschaften angegebenen Löhnen betragen das 2,5- bis 3-fache. Deutschland und die USA berichten, dass der höchste Lohn 2,4 mal so hoch ist wie der geringste Lohn, in Finnland wird der 3-fache, in Großbritannien knapp der 2-fache Wert erreicht. Diese Lohndiskrepanzen werden mit abnehmendem Lohnniveau immer größer, so berichtet unser brasilianisches Mitglied, dass der höchste gezahlte Lohn das 6-fache des niedrigsten Lohns erreicht, in Peru das 5-fache, in Rumänien das 4-fache. Spanien hält in Westeuropa ein Sonderstellung mit einem Höchstlohn, der 4-fache höher ist als der niedrigste Lohn. In Asien gibt es sowohl in Bangladesch als auch in Malaysia im Hochlohnbereich Unterschiede bis zum 3-fachen des niedrigsten Lohns.

Auf Grundlage der wenigen vergleichbaren Antworten erlaubt die ICEM-Umfrage den Schluss, dass die Löhne in Ost- und Mitteleuropa mittlerweile niedriger sind als die in Lateinamerika. Das bestätigt die Positionierung der osteuropäischen Länder als Wunschziel der Konzerne, die vorrangig an niedrigen Lohnkosten interessiert sind.

Hinsichtlich der Reallohnentwicklung der letzten drei Jahre (Löhne minus Inflation) berichten alle befragten Mitglieder über gestiegene oder stabile Reallöhne. Einzige Ausnahme ist die australische Gewerkschaft, die einen Rückgang um 1 Prozent meldet, und Bulgarien mit 2,1% Verlust. Zu den Ländern mit signifikante Lohnsteigerungen während der vergangenen drei Jahre zählen die USA mit 11,84%, Bangladesh mit 10% und Finnland mit 6-7%.

Arbeitszeiten, Jahresurlaub und Rentenalter

Die unter diesem Stichpunkt gelieferten Daten waren die vollständigsten Angaben der gesamten Umfrage.

Am bemerkenswertesten sind hier die Unterschiede zwischen den in den einzelnen Ländern üblichen Jahresarbeitszeiten. Am ausgeprägtesten ist mit 56% die Diskrepanz zwischen der längsten Arbeitszeit von 2.496 Stunden in Peru und 1.600 Stunden in Frankreich.

Tabelle 6: Arbeitszeiten in der Gummiindustrie

(Reihenfolge der Länder nach höchster Jahresarbeitszeit ohne Schichtarbeit laut Angabe der Gewerkschaften)

Land	Tagesarbeit		Schichtarbeit	
	Pro Jahr	Pro Woche	Pro Jahr	Pro Woche
Mosambik	2,688	48	2064	44
Peru	2.496	48	2496	48
Bangladesch	2.304	48	k.A.	k. A.
Argentinien	2.300	42,5	k. A.	k. A.
Brasilien	2.288	44	2054	39,5
Tansania	2.169	45	k. A.	k. A.
Malaysia	2.160	48	2160	48
Australien	2.112*	44	2.112	44
Bulgarien	2.045	40	2.045	40
USA	2.030	40,6	k. A.	k. A.
Rumänien	2.000	40	2.000	40
Österreich	1.976	38	1.976	38
Deutschland	1.955	37,5	1.955	37,5
Japan	1.951	k. A.	1.894	k. A.
Norwegen	1.950	37,5	1.846	35,5
Neuseeland	1.840	40	1.715	37,3
Spanien	1.760	k.A.	1.760	k.A.
Finnland	1.716	40	1.655	35
Großbritannien	1.710	39-40	1.545	32-37,5
Slowakei	k.A.	375	k.A.	3,5
Dänemark	1.628	37	1,540	35
Frankreich	1.600	35	1.600	35

*Reifen: 1.824 pro Jahr, 38 pro Woche

Statistiken über das Rentenalter sind kompliziert, da nationale Rechtsvorschriften das vorgeschriebene Rentenalter ändern, besondere Ruhestandsregelungen zu beachten sind und viele ältere ArbeitnehmerInnen einen gleitenden Übergang in den Ruhestand nutzen. Diese Entwicklungen müssen bei der Interpretation der Zahlen in der Tabelle berücksichtigt werden.

Tabelle 7: Jahresurlaub und Ruhestandsalter in der Gummiindustrie
 (Ausgesuchte Länder – Angaben der befragten Gewerkschaften)

Land	Jahres- urlaub (Tage)	Rentenalter	
		M	W
Argentinien	14-35	65	-
Australien	20	65	65
Österreich	30-36*	61.5	56.5
Bangladesch	20-33#	60	60
Brasilien	30	65	60
Bulgarien	20-30	67	60
Dänemark	30	65	65
Finnland	25	67	62
Frankreich	25-30+	60	60
Japan	-	60	60
Deutschland	30	61	61
Malaysia	22	55	55
Mosambik	30	60	65

Land	Jahres- urlaub (Tage)	Rentenalter	
		M	W
Neuseeland	20	65	64
Norwegen	30	67	67
Peru	30	65	65
Rumänien	30	65	62
Slowakei	20-25*	60	53-57
Spanien	30	65	58
Tansania	28	60	55
Groß- britannien	25	65	65
USA	20	62	61

* je nach Tätigkeit
Arbeiter - Angestellte

Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit und Umweltschutz

Die Frage Nr. 13 auf dem ICEM-Fragebogen „Welches sind die größten Probleme im Bereich Gesundheit, Sicherheit und Umwelt?“ wurde ausführlich beantwortet.

Es wurden zahlreiche Problemfelder genannt. Diese variieren – teilweise erheblich - von Land zu Land und von Organisation zu Organisation. Die nachfolgende Tabelle liefert eine Zusammenfassung dieser Problembereiche.

Tabelle 8: Wichtige Problembereiche des Arbeits- und Umweltschutzes (Reihenfolge der Gewerkschaften nach Mitgliederzahl)

USA/United Steelworkers of America, AFL-CIO, CLC

**Ergonomische Belastungen
Syndrom „Arbeiter ist an allem
Schuld“
Berufskrankheiten**

Deutschland /IG BCE

**Umgang mit Gummiabfällen
Vulkanisierungsdämpfe -
speziell problematisch für
weibliche Arbeitnehmer**

Brasilien/Frente Unica da Borracha	Werksbedingungen müssen erörtert werden Frauen müssen sich stärker an den Diskussionen beteiligen
GB/Transport & General Workers Unions	Erkrankungen durch wiederholte Belastungen – Frauen und Männer
Malaysia/National Union of Employees in Companies Manufacturing Rubber Products	Belastung durch Chemikalienstaub Hitze Schichtarbeit
UK/General, Municipal and Boilermakers Union	Arbeitsunfälle Staub & Dämpfe Karzinogene
Spanien/FIA-UGT	Probleme mit der Kontrolle von Derivaten und einer Vielzahl von chemischen Stoffen
Bangladesh/ B. Forest Industries Development Corporation Arbeiter und Abgestellte	Arsen im Wasser Malaria Dengue-Fieber
Mosambik/SINTIQUIGRA	Mangelnder Schutz vor berufsbedingten Risiken Keine medizinische Hilfe verfügbar
Dänemark/Zentralorganisation für die Beschäftigten in der Industrie	Stress Berufskrankheiten
Österreich/Gewerkschaft der Chemiewerker	Stress durch Schichtarbeit Lebensstandard Berufsbedingte Risiken
Frankreich/Federation Chemie Energie FCE-CGT	Arbeitsunfälle Erkrankungen durch wiederholte Belastungen Stress

Rumänien/Fed. Nationale des Sindicats du Petrochimie	Technologie zur Beseitigung toxischer Stoffe Schutzausrüstung Modernisierung des Sanitätsbereichs erforderlich
Slowakei/OZ Chemia SR	Neue Technologie Neue Sozialeinrichtungen Neue Produktionsanlagen erforderlich
Finnland/Union der Angestelltengewerkschaften	Stress
USA/PACE International Union	k.A.
Australien/Aust. Liquor Hospitality Miscellaneous Workers Union	Arbeitsumgebung Schichtarbeit Arbeitsunfälle
Tansania/Tansania Union of Industrial and Commercial Workers	Infos über Gesundheitsschutz & Arbeitssicherheit, über sichere Arbeitsumgebung und über HIV/AIDS und Familienplanung fehlen
Bulgarien/National Labour Federation "Chemie und Industrie"	Manuelle Arbeit Wechselnde Schichten Nachtschicht
Neuseeland/Manufacturing & Construction Workers Union	Allgemeine Probleme
Peru/Sindicato de Trabajadores de la CIA Goodyear de Peru SA	Verhütung ansteckender Krankheiten wie HIV/AIDS, TB
Norwegen/Gewerkschaft der Chemie- und Industriearbeiter	Gesundheitsschutz & Arbeitssicherheit
Argentinien/SUTNA	Unzureichender gesetzlicher Schutz Unzureichende medizinische Prophylaxe

Es ist vermutlich sinnvoll, diese Probleme in einzelnen Gruppen zusammenzufassen und so einen besseren Ansatzpunkt für die Problemlösung zu finden. Tabelle 9 unternimmt diesen Versuch in Form einer Einteilung in verschiedene Kategorien. Dabei ist aber zu beachten, dass

eine Reihe von Problemen mehreren Kategorien zugeordnet werden kann (z. B. ist HIV/AIDS ein soziales Problem und gleichzeitig auch ein allgemeines Gesundheitsproblem, und auch Stress lässt sich unter psychologische Gefährdung und allgemeine Gesundheitsprobleme kategorisieren). In anderen Bereichen (z. B. Familienplanung) können soziale Probleme einen signifikanten Effekt auf das allgemeine Wohlbefinden und die Fähigkeit zur sicheren Verrichtung von Arbeiten haben.

Tabelle 9: Risikogruppen

Physikalische Gefährdungen

- Arbeitsunfälle**
- Erkrankungen durch wiederholte Belastungen**
- Staub & Dämpfe**
- Hitze**
- Ergonomische Risiken**

Psychologische Gefährdungen

- Stress**
- Syndrom „Arbeiter ist an allem Schuld“**

Gefährdungen durch chemische Stoffe

- Probleme mit der Kontrolle von Derivaten**
- Probleme der Kontrolle einer großen Anzahl chemischer Stoffe**
- Karzinogene**
- Belastung durch Chemikalienstaub**
- Vulkanisierungsdämpfe**

Biologische Gefährdungen

- Malaria**
- Dengue-Fieber**

Allgemeine Gesundheitsprobleme

- Unzureichende medizinische Prophylaxe**
- Verhinderung ansteckender Krankheiten**
- HIV/AIDS**
- TB**
- Arbeitsumgebung**
- Schutzausrüstung**
- Modernisierung des Sanitätsbereichs erforderlich**
- Keine medizinische Hilfe vorhanden**
- Arsen im Wasser**
- Berufskrankheiten**

Ausbildung und Schulung

Arbeitsschutzausbildung
Informationen über sicheres Arbeitsumfeld
Neue Technologie

Organisatorische und strukturelle Probleme

Werksbedingungen müssen erörtert werden
Neue Produktionseinrichtungen sind erforderlich
Technologie für die Beseitigung toxischer Stoffe
Frauen müssen sich stärker an den Diskussionen beteiligen

Regulierungsprobleme

Unzulänglicher gesetzlicher Schutz

Soziale Probleme

Neue Sozialeinrichtungen
Familienplanung
Schichtarbeit
Lebensstandard

Umweltprobleme

Behandlung von Gummiabfällen

Wichtig ist dabei die Erkenntnis, dass es insgesamt eine große Zahl von Problemschwerpunkten gibt, dass aber jede Gruppe von ArbeitnehmerInnen ihre eigenen Prioritäten hat. Die ICEM-Weltkonferenz für die Gummiindustrien sollte ein Aktivitätenprogramm entwickeln, das möglichst viele der hier genannten Probleme in einheitlicher und konsequenter Weise zu lösen versucht.

Da es sich bei den weltweit agierenden Gummiherstellern überwiegend um multinationale Unternehmen handelt, ist es seit jeher ein Ziel der ICEM, globale Vereinbarungen mit diesen Unternehmen abzuschließen und innerhalb dieser Konzerne globale Netzwerke zu etablieren. Themen wie Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit und Umweltschutz bieten einen ausgezeichneten Schwerpunkt für diese Aktivitäten.

Wichtige ICEM-Beschlüsse

- Auf der Sitzung des Lenkungsausschusses des Bridgestone-Gewerkschaftsnetzwerks der ICEM am 19. und 20. April 2001 wurde beschlossen, dass *Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit und Umwelt* zu den wichtigsten Themen des Netzwerks gehören werden.

- Der Lenkungsausschuss des ICEM-Goodyear-Netzwerks hat sich am 25. Januar 2000 in Pittsburgh getroffen, um eine neue Ausrichtung für das Netzwerk festzulegen. *Unter anderem veranstaltete das Netzwerk ein erstes Treffen mit leitenden Goodyear-Managern und schlug Verhandlungen über eine gemeinsame Vereinbarung im Bereich Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit vor.*
 - Die ICEM hat am 25. und 26. Juli 2000 den Goodyear-Netzwerk-Workshop in Kuala Lumpur, Malaysia veranstaltet, auf dem Wege zu einer besseren Netzwerkarbeit und Kommunikation erörtert wurden. *Darüber hinaus behandelten einzelne Arbeitsgruppen Themen wie Arbeitsschutz, Berufskrankheiten und Bildungs- Berufsbildungsprogramme.*
-

Die ICEM hat alle Mitgliedsgewerkschaften darüber unterrichtet, dass globale Netzwerke nur dann erfolgreich funktionieren können, wenn sie ein fester Bestandteil der Mitglieder werden und diese die Verantwortung dafür übernehmen. Insbesondere wurde vereinbart, dass nur dann ein Unternehmensnetzwerk gegründet wird, wenn mindestens eine der ICEM-Mitgliedsgewerkschaften bereit ist, die volle Verantwortung für die Verwaltung des Netzwerks zu tragen. Die Erfahrungen mit den bestehenden Goodyear- und Bridgestone-Netzwerken haben gezeigt, dass es eindeutige Vorteile bringt, wenn man sich um eine konkrete Agenda in den Bereichen Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit und Umweltschutz in diesen Unternehmen bemüht.

Die ICEM-Weltkonferenz der Gummiindustrien bietet deshalb ein Forum für Diskussionen über die besten Möglichkeiten, wie die Arbeits- und Umweltschutzagenda bei Bridgestone und Goodyear am besten weiterentwickelt werden kann. Gleichzeitig wird überlegt, wie die mit Bridgestone und Goodyear gewonnenen Erfahrungen für die Ausarbeitung von Arbeits- und Umweltschutzvereinbarungen in zukünftigen Unternehmensnetzwerken oder globalen Vereinbarungen sowie auf Betriebsebene in anderen Teilen der Gummiindustrie genutzt werden können.

Die Hauptprobleme der Gewerkschaften in der Gummiindustrie

Die ICEM-Mitglieder waren aufgefordert worden, ihre drei wichtigsten Problembereiche zu beschreiben und darüber hinaus über Probleme zu berichten, die sich durch die Präsenz von multinationalen Unternehmen in ihrem Land ergeben. Auf diese Frage haben wir 21 brauchbare Antworten erhalten. Abgesehen von den allgemeineren Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der Sicherheit von Arbeitsplätzen sowie Gesundheitsschutz- und Arbeitssicherheitsthemen wurden drei Probleme genannt, die mindestens auf zwei oder mehr Mitglieder zutreffen:

Werksschließungen und Verlagerungen in Regionen mit niedrigeren Produktionskosten

Zwei Mitgliedsgewerkschaften bezeichneten die geringeren Herstellungskosten in den osteuropäischen Ländern als ein großes Problem. Die niedrigeren Produktionskosten sind auf die hohen Lohnunterschiede zwischen Ost- und Westeuropa zurückzuführen, aber auch auf andere Aspekte, die im Einzelnen schwierig zu beschreiben sind, z. B. weniger anspruchsvolle Umwelt- und Arbeitsschutznormen.

Verstärkter Einsatz von GelegenheitsarbeiterInnen.

Die ICEM-Mitglieder in Rumänien und Tansania haben beide die zunehmende Gelegenheitsarbeit als eines der wichtigsten Probleme ihrer Gewerkschaft bezeichnet. Da es sich hier um Niedriglohnländer handelt, ist es umso bemerkenswerter, dass die Konzerne und Unternehmen auch hier noch durch den Rückgriff auf GelegenheitsarbeiterInnen die Lohnkosten zusätzlich senken wollen. GelegenheitsarbeiterInnen sind außerdem fast immer schwieriger gewerkschaftlich zu organisieren und werden vom Gesetz kaum geschützt.

Mehr Stress durch Arbeitsverdichtung

Mehrere Gewerkschaften bezeichneten zusätzlichen Stress und eine höhere Arbeitsbelastung getrennt oder gemeinsam als ein Problem. Es wurde nicht angegeben, ob diese Probleme durch neue Produktionstechniken entstanden sind, aber das Problem wird mit neuen Technologien und Umstrukturierungen in Zusammenhang gebracht, die gezielt Arbeitsabläufe beschleunigen sollen.

Zu den weiterhin genannten Problemen, die oftmals die örtlichen nationalen Rahmenbedingungen und auch die Situation der befragten Gewerkschaft widerspiegeln, gehören: Arbeitsplatzverlust durch Globalisierung; gesundheitliche Betreuung und Kosten; unfaire Arbeitspraktiken; Betriebsschließungen und Entlassungen; fehlende Informationen; geschlechterspezifische Fragen; keine soziale Sicherheit; kein sicherer Arbeitsplatz; Lohngleichstellung; Familienthemen; Abziehen von Gewerkschaftsmitgliedern durch politische Parteien; Lohnrückstand über 2 Jahre; zu viele Gewerkschaften; Auslagerung; Abwertung qualifizierter Arbeit; keine vernünftigen Arbeitsgesetze; hohe Steuern; alternde Belegschaften; Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit; Zunahme der Teilzeitarbeit; lange Schichten; veraltete Arbeitsgesetze; willkürliche Entlassungen. Nur ein Mitglied berichtete, dass es zum Zeitpunkt der Umfrage keinerlei Probleme gebe.

Probleme mit multinationalen Unternehmen

Sechs der befragten Mitgliedsgewerkschaften beantworteten die Frage über Probleme mit multinationalen Unternehmen nicht; 5 Mitglieder berichteten, dass es derzeit derartige Probleme nicht gebe. Die restlichen 10 Mitglieder, die den Fragebogen ausgefüllt haben, nannten Probleme ganz unterschiedlicher Art. Viermal wurde Goodyear im Zusammenhang mit Problemen durch die Verlagerung von Betrieben genannt, einmal nach der Sumitomo-Übernahme und in zwei weiteren Fällen in Verbindung mit der Missachtung von Arbeitsgesetzen bei Entlassungen. Die Verlagerungsproblematik mit den Multis generell wurde unterschiedlich bewertet. Das amerikanische ICEM-Mitglied beklagte, dass die Produktivität und die Lohnkosten mit anderen weltweit agierenden Unternehmen verglichen werden, während unser australisches Mitglied das Problem nannte, dass die Multis ArbeiterInnen unterschiedlicher Betriebe in unterschiedlichen Regionen gegeneinander ausspielen. Ebenfalls erwähnt wurden Verstöße der Multis gegen nationale Arbeitsgesetze in grober und ausbeuterischer Form, um Aktivitäten ausführen zu können, die nach den Arbeitsgesetzen des Mutterlandes des Konzerns nicht statthaft wären.

C. SOLIDARITÄTSAKTIONEN DER ICEM

Seit der letzten ICEM-Gummikonferenz 1998 hat die Internationale aktiv die praxisorientierte Solidarität in drei grundlegenden Bereichen gefördert und unterstützt. Eine Reihe von Initiativen, die in der vorherigen Konferenzperiode in die Wege geleitet worden war, konnte in dieser Periode abgeschlossen werden. Dies befördert den Gummisektor der ICEM an die vorderste Front der internationalen Gewerkschaftsinnovationen. Über alle diese Entwicklungen und Solidaritätsaktionen wird ausführlich und mit zusätzlichen Dokumenten auf der ICEM-Website berichtet (www.icem.org), dort erhaltet ihr Einblick in vollständige und detaillierte Informationen. Nachstehend eine Zusammenfassung dieser Entwicklungen und Aktionen.

Die Informationen stehen unter dem Stichwort **globale Vereinbarungen** zur Verfügung. Das bedeutet, dass die ICEM mit einem Unternehmen eine Vereinbarung über Gewerkschaftsrechte und Arbeitsbedingungen unterzeichnet hat. Weitere Stichworte sind **globale Netzwerke** der Gewerkschaften in bestimmten Unternehmen und **Solidaritätsaktionen**, mit denen die ICEM Gewerkschaften in Konfliktsituationen unterstützt hat. Diese Solidaritätsaktionen gehören zum festen Bestandteil der täglichen Arbeit der ICEM, und viele dieser Maßnahmen führen zu Ergebnissen, ohne dass ein öffentlicher Solidaritätsaufruf erforderlich wäre und ohne Veröffentlichung der einzelnen Aktionen oder Ergebnisse. Die unter dieser Rubrik aufgeführten Aktionen beschränken sich auf die Aktionen, die in der Presse öffentlich angekündigt wurden und auf der Internetseite zu finden sind.

Globale Vereinbarungen

Unterzeichnung einer globalen Vereinbarung mit Freudenberg im Jahr 2000 und deren Verlängerung für 2002.

Globale Gewerkschaftsnetzwerke

Gründung des Goodyear Global Network im Jahr 1999
Gründung des Bridgestone Global Network im Jahr 2000

Solidaritätsaktionen

Continental – USA, Januar -September 1999
Michelin(Frankreich), September 1999
Bridgestone/Firestone (USA), September 2000
Goodyear (USA), Dezember 2000
Continental - (Belgien) März 2001
China - Synthetic Rubber Company (Taiwan), 2002

Globale Vereinbarung mit Freudenberg

Die wichtigsten Themen, um dies es in den jetzt abgeschlossenen Vereinbarungen zwischen der ICEM und einzelnen globalen Konzernen geht, sind Gewerkschaftsrechte, Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit und Umweltschutz und Gleichstellung im Arbeitsleben. Das Ziel dieser Vereinbarungen besteht darin, konsistente hohe Standards weltweit

sicherzustellen, indem der ICEM und ihren Mitgliedsgewerkschaften das Recht verbrieft wird, das globale Verhalten des Unternehmens in diesen und anderen Bereichen zu überwachen und Verstöße dagegen mit der Konzernzentrale zu erörtern. Dies ist der entscheidende Unterschied zwischen verhandelten bilateralen globalen Vereinbarungen und den eigenen unilateralen Verhaltenskodices von Unternehmen.

Die Vereinbarung in der Gummiindustrie wurde mit dem in Deutschland ansässigen multinationalen Konzern Freudenberg abgeschlossen. Das Unternehmen beschäftigt 30.000 Menschen in 43 Ländern und erzielte 2001 einen Umsatz von ca. 4 Milliarden Dollar. Hauptgeschäftsbereiche sind die nicht mit der Reifenherstellung befassten Segmente des Marktes, z. B. die Verwendung von Elastomeren für die Herstellung von Dichtungen, Kunststoff-Formteilen, Schwingungsdämpfern, Haushaltsprodukten, Bodenbelägen und Schuhen. Das Unternehmen legt Wert auf die Feststellung, dass die Vereinbarung den langjährigen Geschäftsprinzipien des Unternehmens entspricht, besonders der „sozialen Verpflichtung der Freudenberg-Gruppe gegenüber all ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.“

Die Verhandlungspartner für die Vereinbarung waren der Konzern selbst, die ICEM sowie das ICEM-Mitglied IG BCE – alle drei Parteien haben die Vereinbarung unterzeichnet. Die Vereinbarung gilt für alle Betriebe und diejenigen der Tochtergesellschaften des Konzerns weltweit.

Im Mittelpunkt der globalen Vereinbarung von Freudenberg mit der ICEM stehen eindeutig die Gewerkschaftsrechte und andere Menschenrechte. Entsprechende IAO-Übereinkommen werden besonders im Text zitiert. So bestätigt die Vereinbarung eindeutig „das Recht der Beschäftigten, in der Freudenberg-Gruppe frei Gewerkschaften ihrer Wahl beizutreten, Arbeitnehmervvertretungen zu wählen und in Tarifverhandlungen gemeinsame Interessen zu vertreten.“

“Es ist Teil der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen der Unternehmensleitung der Freudenberg-Gruppe und den Mitarbeitern, dass dort, wo Beschäftigte sich gewerkschaftlich organisieren wollen und Gewerkschaften ihre Anerkennung beantragen, im Dialog miteinander Wege zur Entwicklung guter Beziehungen gesucht werden.“ Dies „schließt jede Form der Ungleichbehandlung, der Diskriminierung oder der Sanktionierung gewerkschaftlicher Organisation aus.“

Von besonderer Bedeutung sind die Überwachungsbestimmungen, die der ICEM die Überprüfung der Vereinbarung ermöglichen und die jährliche Treffen zwischen der ICEM und der Konzernleitung von Freudenberg vorsehen. Beide Seiten verpflichten sich, „im Falle von Konflikten oder Verstößen gegen diese Vereinbarung direkt und unverzüglich in Kontakt zu treten, um eine gemeinsame Lösung zu finden.“

Zu den von Freudenberg im Bereich Umwelt und allgemeiner sozialer Verantwortung eingegangenen Verpflichtungen gehören:

- nachhaltiger Schutz der Umwelt und der natürlichen Ressourcen
- Sicherheit am Arbeitsplatz und Produktsicherheit
- Verzicht auf die Produktion von „Waffen oder waffenähnlichem Kriegsmaterial“

„Vertrauen und Zusammenarbeit zwischen Unternehmensleitung, Mitarbeitern und deren Vertretungen, Innovation und Flexibilität der Arbeitsorganisation schaffen die Grundlage für den zukünftigen Erfolg der Beschäftigten und der Freudenberg-Gruppe“, heißt es in der Vereinbarung. Es werden alle Initiativen ergriffen, um einen „Konsens über die Einführung flexibler, effektiver und kundenorientierter Formen der Arbeitsorganisation zu erreichen“, wobei die „Interessen der Beschäftigten zu berücksichtigen sind.“

Im Januar 2002 wurde die Vereinbarung ohne Änderung bis Ende 2002 verlängert.

Globale Gewerkschaftsnetzwerke

In der Gummiindustrie gibt es inzwischen zwei globale Gewerkschaftsnetzwerke, das 1999 gegründete Goodyear-Netzwerk und das im August eingerichtete Bridgestone-Netzwerk. Bei beiden handelt es sich Netzwerke von Gewerkschaften, die die ArbeiterInnen in unterschiedlichen Betrieben dieser weltweit operierenden Konzerne vertreten.

Das grundlegende Ziel dieser Netzwerke ist die Verbesserung der Solidarität, der gegenseitigen Unterstützung und des Informationsaustausches. Die zunehmende Globalisierung der Konzernaktivitäten und die Entwicklung eines Oligopols in der Gummiindustrie macht den Informationsaustausch der Gewerkschaften, die Einrichtung regelmäßiger Kommunikationsstrukturen und die globale Zusammenarbeit zu einer absoluten Notwendigkeit. Die ICEM-Netzwerke sind in erster Linie mit Problemen globaler Natur befasst, z. B. mit der Einhaltung der grundlegenden Arbeitsnormen der IAO, mit Arbeits- und Umweltschutz und mit Menschenrechten.

Das globale Goodyear-Netzwerk wurde im März 1999 von mehr als 100 Gewerkschaftsdelegierten aus 16 Ländern und der Schirmherrschaft der amerikanischen USWA gegründet. Das Netzwerk setzte einen Lenkungsausschuss ein und veröffentlichte 2001 seinen ersten Newsletter mit dem Titel „Global Solidarity“. Im August 2002 trafen sich Netzwerkmitglieder aus Japan, Indonesien, Malaysia und Thailand unter der Leitung der ICEM-Region Asien-Pazifik in Singapur und erörterten Fragen des Arbeitsschutzes, zogen Lohnvergleiche zwischen verschiedenen Betrieben und besprachen zukünftige Kommunikationsstrategien.

Das globale Netzwerk der Bridgestone-Gewerkschaften wurde auf Initiative von Gewerkschaftsmitgliedern aus ursprünglich neun Ländern gegründet. Es gibt für das Netzwerk einen Lenkungsausschuss, der im April 2001 in Tokyo zusammenkam und ein „Netzwerkprotokoll“ sowie die „Grundlagen für den Lenkungsausschuss“ definiert hat.

Solidaritätsaktionen

Continental - USA September 1998 - September 1999. Die ArbeiterInnen im Werk von General Tire in Charlotte, North Carolina, USA, einer zu 100% im Besitz des in Deutschland ansässigen Konzerns Continental befindlichen Tochtergesellschaft, traten wegen inakzeptabler Vertragsbedingungen in Streik. Einen Monat später informierte das Unternehmen die 1.450 betroffenen ArbeiterInnen darüber, dass sie „auf Dauer“ durch StreikbrecherInnen ersetzt

worden seien. Es folgte eine internationale Kampagne mit Protesten in den Continental-Werken in der Slowakei und in Schottland, VK. In Südafrika veranstalteten die Continental-Belegschaften einen Streik zur Unterstützung der ausgesperrten US-ArbeiterInnen, weitere Demonstrationen fanden in London (VK), Akron (USA) und Hannover (Deutschland) statt. Die Jahreshauptversammlung des Unternehmens befasste sich mit diesen Verstößen gegen das Arbeitsgesetz und dem gewerkschaftsfeindlichen Verhalten von Continental nicht nur in den USA, sondern auch in der Türkei. In Australien standen Gewerkschafter als Streikposten vor dem deutschen Konsulat, und im Rahmen der von der ICEM koordinierten globalen Kampagnen fanden zahlreiche weitere couragierte und durchschlagende Aktionen statt. Im September 1999 erklärte sich das Unternehmen schließlich dazu bereit, die betroffenen ArbeiterInnen wieder einzustellen und eine neue Vereinbarung abzuschließen, die sowohl im Interesse der ArbeiterInnen als auch der Gewerkschaften lag.

Michelin - Frankreich September 1999. Michelin hat die Entlassung von 7.500 ArbeiterInnen im Konzernjahresbericht angekündigt, der auf der anderen Seite eine Zunahme der Nettoerlöse des Konzerns um 20% enthielt. Die ICEM hat zur Beilegung des Konfliktes zu internationalen Solidaritätsaktionen aufgerufen.

Bridgestone/Firestone USA - September 2000. Das amerikanische ICEM-Mitglied USWA hat um internationale Unterstützung für Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag mit Bridgestone in den USA gebeten. Zehn Gewerkschaften haben sich an der Aktion beteiligt und Briefe sowie eine Delegation an den CEO von Bridgestone geschickt. Daraufhin wurde der neue Vertrag kurz nach der vereinbarten Frist abgeschlossen.

Goodyear - USA - Dezember 2000. Ein 64-tägiger Streik als Protest gegen Arbeitsplatzverluste infolge von Auslagerungen, Lohnkürzungen und mangelhafte Arbeitsschutzbedingungen stand im Mittelpunkt von Solidaritätsaktionen der ICEM-Mitglieder. Der Streik wurde mit einer für die Gewerkschaften erfolgreichen Vereinbarung beendet, und die Ortsgruppe der Gewerkschaft bedankte sich bei der ICEM und den Mitgliedern für die Solidarität bei den schwierigen Verhandlungen und bei dem Streik.

Continental-Belgien März 2001 Internationale Delegierte und ICEM-FunktionärInnen und Gewerkschaften aus Belgien protestierten gegen die Schließung eines modernen und effizient arbeitenden Betriebes in Herstel und den damit verbundenen Verlust von 700 Arbeitsplätzen. Das Unternehmen einigte sich schließlich auf eine gerechtere und bedachsamere Produktionskürzung mit entsprechenden Ausgleichszahlungen für die ArbeiterInnen.

China Synthetic Rubber -Taiwan Juni 2002. Taiwanesische und US-amerikanische GewerkschafterInnen sowie ICEM-FunktionärInnen setzten sich auf der Jahreshauptversammlung von Continental Carbon (einer Tochter der in Taiwan ansässigen China Synthetic Rubber Company) für die Beendigung der Aussperrung von ArbeiterInnen aus dem Werk Ponca City in den USA ein. Die AktionärInnen wurden über Pressemitteilungen und Infomaterial über das Verhalten des Unternehmens unterrichtet. Ermittelt wird auch wegen diverser Verstöße gegen Umweltauflagen.