

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Heiner Heseler, Martin Osterland

Betriebsstillegung und lokaler Arbeitsmarkt

19. Jg./1986

2

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin,
Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB),
90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de; (09 11) 1 79 30 16,
E-Mail: gerd.peters@iab.de; (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de; Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0;
Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30.
Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309.
ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten: Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Betriebsstillegung und lokaler Arbeitsmarkt

Das Beispiel der AG Weser in Bremen

Heiner Heseler, Martin Osterland*)

Obwohl die Zahl der Betriebsstillegungen in der Bundesrepublik in den letzten Jahren erheblich zugenommen hat, sind ihre Auswirkungen auf lokale Arbeitsmärkte bislang kaum untersucht worden. Am Beispiel der Großwerft AG Weser in Bremen, durch deren Schließung Ende 1983 ca. 2000 Arbeiter und Angestellte auf einen bereits von überdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit gekennzeichneten lokalen Arbeitsmarkt schlagartig entlassen wurden, lassen sich solche Auswirkungen beschreiben.

Auf der Grundlage einer Auswertung von Daten des Arbeitsamtes sowie einer schriftlichen Befragung der ehemaligen AG-Weser-Beschäftigten ergibt sich: Trotz der bei einer lokalen Arbeitslosenquote von 14,3% außerordentlich ungünstigen Ausgangsposition und der geringen Chancen auf einen Arbeitsplatz in anderen Bremer Werften sind rund zwei Drittel der Freigesetzten nach einem Jahr wieder beschäftigt. Überraschend ist dabei, daß die Hälfte der Wiederbeschäftigten überhaupt nicht als arbeitslos gemeldet war und anscheinend bruchlos in ein neues Arbeitsverhältnis übergewechselt ist. Die bis zur Schließung gehaltene, qualifizierte Stammbeslegschaft konnte sich in der Konkurrenz bei Neueinstellungen, die in mehr als 100 Betrieben der Region erfolgten, offenbar erfolgreich behaupten. Allerdings mußten mehr als ein Viertel von ihnen einen beruflichen Abstieg, rund die Hälfte auch Einkommenseinbußen in Kauf nehmen. Ein Drittel schließlich ist seit der Stilllegung dauerhaft arbeitslos, neben Ausländern beinahe ausschließlich ältere Arbeitnehmer, gleich welcher Qualifikation. Wer über 45 Jahre alt war, scheint kaum noch Chancen für einen neuen Arbeitsplatz gehabt zu haben.

Gliederung

1. Die Schließung der AG Weser
2. Auswirkungen der Betriebsschließung auf den lokalen Arbeitsmarkt
3. Struktur und Arbeitsmarktsituation der AG-Weser-Beslegschaft
4. Resümee

1. Die Schließung der AG Weser

In den vergangenen Jahren haben Betriebsschließungen eine wachsende öffentliche Beachtung gefunden. Vor allem die Schließung von Großbetrieben wie Videocolor in Ulm, AFG-Berlin oder der AG Weser in Bremen, haben angesichts der hohen Arbeitslosigkeit die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit auf die damit verbundenen Probleme für die lokalen Arbeitsmärkte gelenkt.

Die quantitative Bedeutung für das Arbeitsmarktgeschehen wird dabei allerdings häufig überschätzt. Das *Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW)* kommt z. B. in einer Analyse zu dem Ergebnis, daß in der Bundesrepublik Deutschland der Anteil an allen Zugängen in die Arbeitslosigkeit, der maximal durch Insolvenzen verursacht wird, zwischen 2 und 7% beträgt. Die insolvenzbedingten Arbeitsplatzverluste haben damit nur unwesentlich zum Anstieg der Arbeitslosigkeit beigetragen.¹⁾

Dem entsprechen etwa die Strömungsdaten der Bundesanstalt für Arbeit, die ergaben, daß Ende Mai/Anfang Juni 1982 Betriebsstillegungen und Konkurse zu 4600 Arbeitsplatzverlusten führten. Hochgerechnet waren das rund 5% aller Arbeitslosenmeldungen des Jahres 1982.²⁾ Insgesamt dürften damit maximal 140 000 Arbeitnehmer im Jahre 1982 durch Betriebsstillegungen und Konkurse arbeitslos geworden sein.³⁾

Darüber hinaus ist jedoch das Wissen über die Folgeprobleme von Konkursen und Betriebsstillegungen auf dem Arbeitsmarkt erstaunlich gering. Seit Beginn der nunmehr 10 Jahre anhaltenden Beschäftigungskrise ist über globale Einschätzungen hinaus keine Untersuchung der quantitativen und qualitativen Arbeitsmarktfolgen von Betriebsstillegungen durchgeführt worden. Übliche statistische Analysen sind kaum durchführbar, weil es an den notwendigen Daten fehlt. Selbst an Fallstudien fehlt es, ganz im Gegensatz etwa zu Untersuchungen in den USA.⁴⁾

Soweit wissenschaftliche Untersuchungen über die Folgewirkungen von Massenentlassungen und Betriebsschließungen in der Bundesrepublik Deutschland gemacht worden sind, befassen sie sich meist mit deren rechtlicher und politischer Verarbeitung.

*) Dr. Heiner Heseler ist Leiter der Forschungstransferstelle des Kooperationsbereichs Universität/Arbeiterkammer in Bremen. Prof. Dr. Martin Osterland ist als Soziologe im Studiengang Sozialwissenschaften und in der Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtung „Arbeit und Betrieb“ der Universität Bremen tätig. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autoren.

¹⁾ DIW, Insolvenzen: Nur geringe Auswirkungen auf Produktionspotential und Arbeitsmarkt, in: DIW Wochenbericht 45/1982, S. 556.

²⁾ Siehe Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA) Nr. 3/1983, S. 174.

³⁾ Siehe den Beitrag von Kohlhuher, F., Insolvenzbedingte Arbeitslosigkeit - welche Bedeutung kommt ihr zu, in: MittAB 2/1983, S. 122 ff.

⁴⁾ Einen excellenten Überblick über amerikanische Untersuchungen gibt z. B. die Studie von Gordus, J., P. Jarley, L. Ferman, Plant closings and Economic Dislocation, Michigan 1981.

Die weitgehende Ausblendung von Arbeitsmarktprozessen aus solchen Studien kann freilich nicht verwundern, wenn man berücksichtigt, daß selbst kurzfristige Arbeitslosigkeit nur eine marginale Folgeentwicklung bei den Betriebsschließungen der 60er und 70er Jahre darstellten, die sich besonders im Steinkohlebergbau und in der Stahlverarbeitung häuften.⁵⁾ Den stagnierenden und schrumpfenden Branchen standen damals jedoch expandierende Unternehmen gegenüber, die die freigesetzten Arbeitskräfte absorbierten. Nicht selten erfolgte die Stilllegung außerdem innerhalb eines Konzernverbundes, d. h. den betroffenen Arbeitnehmern wurden Arbeitsplätze in anderen Konzernbetrieben angeboten.

Betriebsstillegungen erschienen zur damaligen Zeit als eine unvermeidliche Begleiterscheinung des Strukturwandels, als ein Ausdruck des „Prozesses schöpferischer Zerstörung“ (*Schumpeter*). Veraltete Industriestrukturen wurden stillgelegt, neue Technologien kamen zum Einsatz, neue Produkte wurden für neue Bedürfnisse produziert. Die Stilllegung von unrentablen Betrieben führte demnach gesamtwirtschaftlich zu einem Wohlstandsgewinn, in dem sie einen beschleunigten Übergang zu produktiveren Produktionsverfahren bewirkte. Lediglich in einzelnen Regionen entstanden kurzfristige, friktionelle Anpassungsprobleme.

Über Arbeitsmarktprozesse, welche durch Stilllegung ausgelöst wurden, geben allenfalls die Studien von *Bosch* und *Lichte* genauere Auskunft.⁶⁾ Die stilllegungsbedingte Zwangsmobilität ist danach vor dem Hintergrund der Funktionsweise des innerbetrieblichen Arbeitsmarktes zu verstehen, und zwar in einem doppelten Sinn. Einerseits existieren unterschiedliche Grade der Mobilitätsfähigkeit, je nachdem wie weit die einzelnen Beschäftigten in den betrieblichen Arbeitsmarkt des stillgelegten Betriebs integriert waren. Andererseits führt die Institutionalisierung innerbetrieblicher Arbeitsmärkte dazu, daß diejenigen, die in stillgelegten Betrieben eine relativ gute Arbeitsmarktposition besaßen, im neuen Betrieb von unten anfangen müssen.⁷⁾ Demgegenüber kam der nur betriebspezifisch verwendbaren Qualifikation als Hindernis für zwischenbetriebliche Mobilität eine untergeordnete Rolle zu.

So sind beispielsweise nach der Untersuchung von *Bosch* neben den älteren Arbeitnehmern vor allen Dingen Beschäf-

tigte mit Leitungsfunktionen durch die erzwungene Mobilität negativ betroffen, während sich jüngere Facharbeiter durch den Betriebswechsel oft sogar verbessern konnten. Allerdings war Arbeitslosigkeit in dem untersuchten Fall – ein Röhrenwerk im Ruhrgebiet, das 1973 geschlossen wurde – nur eine Ausnahme. Lediglich 6,3% der Befragten gaben an, im Laufe des der Schließung folgenden Jahres überhaupt einmal arbeitslos geworden zu sein. Die weitaus überwiegende Mehrzahl wechselte ohne das Zwischenstadium der Arbeitslosigkeit in einen neuen Betrieb.

Aber es ist das generelle Kennzeichen dieser Untersuchungen, daß sie Stilllegungen in Phasen expandierender gesamtwirtschaftlicher Entwicklung zum Gegenstand hatten. Auch wenn sich bei genauerer Betrachtung schon damals nicht unerhebliche Folgen für innerbetriebliche Arbeitsmarktprozesse herausstellten, sind doch Arbeitslosigkeit, dauerhafte berufliche Abstiegsprozesse, Einkommensverluste und Abgruppierungen weitgehend Randerscheinungen geblieben.

Diese Situation hat sich gravierend verändert. Wirtschaftliche Stagnation und Massenarbeitslosigkeit sind nicht nur mit einer Zunahme der Stilllegungen und der Zahl der davon betroffenen Arbeitnehmer verbunden, sondern haben auch einen reibungslosen zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel erschwert. Arbeitslosigkeit gewinnt mindestens als Zwischenstadium eine weit größere Bedeutung bei einer stilllegungsbedingten Zwangsmobilität. Besonders dürfte dies zutreffen, wenn die Strukturkrise einer Branche mit strukturellen Krisen einer Region zusammentreffen, wenn also Betriebsstillegungen auf einen lokalen Arbeitsmarkt mit hoher Arbeitslosigkeit stattfinden. Dort werden auch jene Arbeitskräfte von Arbeitslosigkeit bedroht, die bisher ein relativ geringes Risiko des Verlustes des Arbeitsplatzes hatten.

Nach den Ergebnissen der Arbeitsmarktforschung galt bislang: je länger die Betriebszugehörigkeit und je höher die berufliche Qualifikation um so geringer das Risiko entlassen und arbeitslos zu werden oder längerfristig arbeitslos zu bleiben. Angestellte, Facharbeiter, aber auch angeleitete Arbeitskräfte mit langer Betriebszugehörigkeit, die zur Stammbesellschaft gehören, verfügen danach selbst bei starkem betrieblichen Personalabbau noch über eine vergleichsweise hohe Beschäftigungssicherheit. Auch ist nicht notwendig die Arbeit in schrumpfenden Branchen mit höheren Risiken verbunden als in expandierenden Branchen.⁸⁾

Diese dominanten Muster der Verteilung von Arbeitsmarktrisiken verändern sich indes im Falle der Stilllegung eines Großbetriebes in einer Region mit überdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit. Anhand der Folgewirkungen der Schließung der AG Weser auf den Bremer Arbeitsmarkt läßt sich das darstellen.⁹⁾

Das Beispiel AG Weser

Die Stilllegung der AG Weser war die spektakulärste und in der Öffentlichkeit am heftigsten umstrittene Betriebsschließung in der Werftindustrie. Viele Jahrzehnte war diese traditionsreiche Großwerft der größte private Arbeitgeber auf dem lokalen Arbeitsmarkt, zeitweilig die größte Werft in der Bundesrepublik Deutschland. Noch Mitte der 70er Jahre waren in dem Bremer Betrieb über 5000 Arbeiter und Angestellte beschäftigt. Bei einem Zweigbetrieb der AG Weser – der Seebeck-Werft in Bremerhaven – waren es weitere 3000 Arbeitnehmer.

⁵⁾ Siehe dazu Stockmann, O., W. Holdt, Die Auswirkungen von Zechenstilllegungen auf die Beschäftigung, Einkommen, Gemeindesteuern, Köln 1970; Dederig, H., Die Mobilität von Arbeitnehmern bei Betriebsstillegungen, Frankfurt 1971.

Auch im Schiffbau wurden schon in den 60er und 70er Jahren Werften stillgelegt. Die ehemalige Deutsche Werft AG in Hamburg-Finkenwerder z. B. wurde zwischen 1972 und 1974 geschlossen, ohne daß dies größere öffentliche Beachtung fand. Die seinerzeit entlassenen 3000 Arbeitnehmer erhielten in kurzer Zeit Ersatzarbeitsplätze in anderen Betrieben der Region.

⁶⁾ Bosch, G., Arbeitsplatzverlust, Frankfurt 1978; Lichte, R., Betriebsstillegung und Belegschaftshandeln, Frankfurt 1978.

⁷⁾ Siehe Bosch, a. a. O., S. 230 ff.

⁸⁾ Siehe dazu die Ergebnisse der Untersuchungen von Berufsverläufen und Arbeitsplatzrisiken einer Repräsentativ-Befragung von 5600 Bremer Arbeitnehmern, in: Dombois, R., Problemgruppen des Arbeitsmarktes - Problembetriebe des Arbeitsmarktes? Entlassungsrisiken und ihre Gründe; sowie Pfau, B., Veränderungen der Erwerbsverläufe von Arbeitern und Arbeiterinnen in der Beschäftigungskrise, in: Mitteilungsblatt der Zentralen wissenschaftlichen Einrichtung „Arbeit und Betrieb“ Nr. 13/14, Bremen 1986.

⁹⁾ Die folgende Darstellung basiert auf den ersten Ergebnissen des DFG-geförderten Forschungsprojekts „Betriebsstillegung und lokaler Arbeitsmarkt“, an dem außer den Autoren noch Bernhard Roth und Jens-Uwe Walter beteiligt sind. Ausgewertet wurden im ersten Schritt die Daten des Arbeitsamtes Bremen über die Zugänge früherer AG-Weser-Beschäftigter in die Arbeitslosigkeit. Im zweiten Schritt wurden in einer schriftlichen Totalbefragung alle entlassenen Arbeitnehmer nach ihrer Arbeitsmarktsituation 18 Monate nach der Schließung der Werft gefragt.

Doch stärker als die meisten anderen Unternehmen wurde die zum Krupp-Konzern gehörende Werft von den Wirkungen der Schiffbaukrise erfaßt. Sie hatte sich seit Ende der 60er Jahre erfolgreich auf den Bau von Großtankern spezialisiert und dabei den Spezialschiffbau und andere Produktionen zeitweise völlig eingestellt. Das Marktsegment Spezialschiffbau wurde von der Unternehmensleitung bewußt aufgegeben, um die Kostenvorteile der Spezialisierung auf die Supertanker zu nutzen. Als Gesamtunternehmen blieb die AG Weser ohnehin auch auf dem Markt für Spezialschiffe durch den Bremerhavener Betrieb vertreten. Die an den Krupp-Konzern abgeführten Gewinne bestätigten zunächst auch den Erfolg dieser Strategie.

Doch selbst als die weltweiten Überkapazitäten im Tankerbau immer deutlicher erkennbar wurden, hielt das Management an seiner Strategie fest. Zwischen 1973 und 1975 wurden die höchsten Investitionen der AG Weser nach dem 2. Weltkrieg getätigt, ausschließlich um im Großschiffbau, insbesondere im Großtankerbau, langfristig bestehen zu können. Damit konnten auf der AG Weser Tankergiganten mit einer Tragfähigkeit von 650 000 Tonnen hergestellt werden, doch nur theoretisch: Einige Zukunftsvisionen des Vorstandes¹⁰⁾ waren mit diesem Investitionsprogramm zwar verwirklicht worden, doch auf der ganzen Welt hat sich bis heute kein Reeder gefunden, der ein solches Schiff in Auftrag gegeben hätte, weder auf der AG Weser noch anderswo.

Als rückläufige und stornierte Aufträge die Krise offenkundig machten, reagierte die Unternehmensleitung der AG Weser in zwei Etappen. Zwischen 1976 und 1979 wurde die Tankerkrise als vorübergehender, konjunktureller Einbruch gedeutet, den man durchhalten müsse, um für den nächsten Aufschwung im Tankerbau gerüstet zu sein.¹¹⁾ In dieser Phase wurden 2000 Arbeitsplätze „abgebaut“, ohne daß es zu größeren Entlassungen kam. Frühverrentungen und Aufhebungsverträge waren die wichtigsten Instrumente dieses Personalabbaus. Offensichtlich hatten die qualifizierten Werftarbeiter damals gute Möglichkeiten, gleichwertige Arbeitsplätze in anderen Betrieben der Region zu erhalten.

Zuerst wurde in dieser Phase, um die Gemeinkosten zu senken, die Forschungsabteilung geschlossen, die u. a. mit der Entwicklung eisgängiger Tanker beschäftigt war – ein Markt, der Mitte der 80er Jahre deutlich expandierte.

Im Laufe des Jahres 1979 wurde dann unter einem neuen Vorstandsvorsitzenden die zweite Etappe der Krisenreaktion eingeleitet: die Sanierung und Umstrukturierung. Die für den Großtankerbau erst Mitte der 70er Jahre erweiterten Anlagen wurden stillgelegt, die Vorstandsfunktionen im bisherigen Zweigbetrieb Bremerhaven zentralisiert und weitere Arbeitsplätze im Gemeinkostenbereich reduziert. Die Bremer Werft versuchte mit einem vom Land Bremen geförderten Modernisierungs- und Umstrukturierungsprogramm

im Spezialschiffbau wieder Fuß zu fassen – ein Marktsegment, daß sie 10 Jahre zuvor für den technisch anspruchsloseren aber damals profitableren Großtankerbau bewußt aufgegeben hatte. Innerhalb weniger Jahre war aus der Großtankerwerft AG Weser ein mittelgroßer Schiffbaubetrieb geworden, der zudem faktisch nur noch Zweigbetrieb der Bremerhavener Zentrale, der Seebeck-Werft, war.

Noch einmal wurden staatliche Mittel, aber auch Mittel des Krupp-Konzerns für diese Investitionen bereitgestellt. Je länger jedoch die Schiffbaukrise anhielt und zugleich neue Kapazitäten entstanden, um so mehr verschärfte sich der Druck auf deutsche Werften, ihre Kapazitäten drastisch zu reduzieren. Im April 1983 einigten sich deshalb die vier norddeutschen Küstenländer auf ein gemeinsames Werftenkonzept, mit dem sie in Übereinstimmung mit den Vorstellungen des Verbandes der Schiffbauindustrie die weitere Vergabe von Subventionen von einer vorherigen deutlichen Kapazitätsreduzierung durch Fusion und Schließung ganzer Betriebsstätten abhängig machte. Die Schließung mindestens einer Großwerft im Raum Bremen war damit besiegelt.

Für die Beschäftigten der AG Weser war die Situation zwischen dem Ende des Jahres 1981 – mit der beginnenden Umstrukturierung und Modernisierung – und dem August 1983 ambivalent. Einerseits war der Abbau von Arbeitsplätzen weitgehend zum Stillstand gekommen, Rationalisierungen mit negativen Beschäftigungseffekten galten 1982 und 1983 fast ausschließlich dem Gemeinkostenbereich. Neubauten und Modernisierungsmaßnahmen auf dem Werftgelände deuteten zudem in den Augen vieler Beschäftigter darauf hin, daß man die Werft erhalten wolle. Andererseits waren die Meldungen von der Verschlechterung der Situation auf dem Schiffbaumarkt und der Notwendigkeit weiterer radikaler Kapazitätsreduzierungen im deutschen Schiffbau unüberhörbar.

Angesichts der hohen lokalen Arbeitslosigkeit war jedoch trotz dieser Situation der Unsicherheit die Fluktuation im Betrieb außerordentlich gering; die Schließung einer 140 Jahre alten Traditionswerft, die aufgrund der Investitionen sich obendrein auf dem höchsten Stand der Technik befand, schien den meisten ohnehin bis zuletzt unvorstellbar. So blieb insgesamt in den letzten zwei Jahren Zahl und Struktur der Belegschaft auffallend konstant. In den zweieinhalb Jahren der Umstrukturierung und Schließung der Werft wurden lediglich 90 Arbeitnehmer neu eingestellt.

Vergeblich versuchte die Belegschaft der AG Weser, deren Betriebsrat über viele Jahre einem sozialplangeregelten Personalabbau zugestimmt hatte, im September 1983 mit einer einwöchigen Besetzung des Betriebes die Schließung zu verhindern. Abgesehen von jenen, die noch mit Schließungsarbeiten beschäftigt waren und den Angestellten, deren Kündigungsfrist erst im Juni ablief, endeten zum Dezember 1983 alle Arbeitsverhältnisse. Die Werft wurde geschlossen.

2. Auswirkungen der Betriebsschließung auf den lokalen Arbeitsmarkt

Ein Jahr nach der Schließung: Zwei Drittel wiederbeschäftigt

Die mehr als 2000 Entlassenen gerieten auf einen externen Arbeitsmarkt in der Region Bremen, der durch eine schon in der Vergangenheit weit über dem Bundesdurchschnitt liegende Arbeitslosigkeit gekennzeichnet ist (Arbeitslosenquote im Januar 1984 14,3% gegenüber 10,2% im Bundes-

¹⁰⁾ In Fachzeitschriften hatten Vorstandsmitglieder der AG Weser wiederholt über Pläne informiert, Ende der 70er Jahre jährlich 10 Supertanker auf der Bremer Werft bauen zu können oder gar in einem Baudock für Schiffe mit über 1 Mio. t.d.w. investieren zu wollen. Siehe z. B. Hansa Nr. 12, 1973.

¹¹⁾ Noch 1978 erklärte der damalige Vorstandsvorsitzende Ache im „Spiegel“: „Spätestens ab 1984/85 tritt der Ersatzbedarf ein und ein gewisser Wachstumsbedarf. Da alle wissen, daß dieser Tankerboom wieder auf uns zukommt, wird man Bestellungen vorziehen. Ich rechne damit, daß 1979 und 1980 die ersten Tankeraufträge auf die Werft zukommen“ (in: der Spiegel vom 26. 2. 1978). Der Bremer Ausschuß für Wirtschaftsforschung veröffentlichte sogar noch Mitte 1979 eine Prognose, nach der ab 1983 mit einem Aufschwung im Tankerbau zu rechnen sei (siehe Porschen, D., Branchenanalyse Schiffbau, in: Bremer Zeitschrift für Wirtschaftspolitik 2/3 1979, S. 64 ff.).

durchschnitt). Auch Facharbeiter waren stärker als in anderen Regionen von Arbeitslosigkeit betroffen.

Die überdurchschnittlich hohe Arbeitslosigkeit ist wesentlich auf den hohen Arbeitsplatzabbau in Bremen zurückzuführen. Zwischen 1974 und 1983 sank die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Land Bremen um über 34 000. Mit -10,8% lag der Rückgang mehr als dreimal so hoch wie im Bundesdurchschnitt (-3,2%). Eine der entscheidenden Ursachen liegt in der Wachstumsschwäche der bremischen Wirtschaft. Das Bruttoinlandsprodukt wuchs jahresdurchschnittlich lediglich um 0,7%, im Bundesdurchschnitt hingegen um 1,8% zwischen 1974 und 1983. Herausragend ist dabei der Bedeutungsverlust des verarbeitenden Gewerbes. Nur noch 29,3% der Beschäftigten arbeiten in Industrie und Handwerk gegenüber 34,3% im Jahre 1974. Der überdurchschnittliche Arbeitsplatzabbau erstreckt sich zudem nicht nur auf die strukturschwachen Branchen wie Schiffbau und Stahl. Mit Ausnahme des Straßenfahrzeugbaus und der Luftfahrtindustrie war in allen bedeutenden Wirtschaftszweigen des Landes die Beschäftigungsentwicklung ungünstiger als im Bundesgebiet insgesamt.

Die von der Stilllegung betroffenen Arbeiter und Angestellten der AG Weser hatten damit eine extrem ungünstige Ausgangsposition auf dem lokalen Arbeitsmarkt, der Weg in langandauernde Arbeitslosigkeit schien für die Mehrzahl vorgezeichnet. Die Stilllegung ihres Betriebs war nicht nur von krisenhaften Entwicklungen fast aller anderen Werften begleitet, so daß kaum Aussichten auf Arbeitsplätze in der gleichen Branche bestanden. Zugleich war die Schiffbaukrise mit einer besonders schweren Krise der regionalen Wirtschaft und des regionalen Arbeitsmarkts verbunden. Nach *Kern/Schumann* brach damit „für die Belegschaft die branchengebundene Berufsperspektive (an den Schiffbau fixierte Ausbildungen und Betriebspositionen) gleichermaßen zusammen wie die Beschäftigungsperspektive (höchste Arbeitslosenquoten im unmittelbaren Umland und selbst bei regionaler Mobilitätsfähigkeit auch andernorts kein Arbeitsangebot). Die Tore auch der Werke der wieder florierenden industriellen Kernsektoren bleiben für die verschlossenen . . .“¹²⁾ Sie (die Werftarbeiter, d. Verf.) sind nicht einmal mehr Rationalisierungsverlierer, sondern Opfer eines globalen, sektoralen und auch regionalen Zusammenbruchs.“¹³⁾

¹²⁾ Kern, H., M. Schumann, *Das Ende der Arbeitsteilung?* München 1984, S. 307

¹³⁾ ebd., S. 308

¹⁴⁾ Die folgenden Daten stützen sich auf die Auswertung der Unterlagen des Arbeitsamts Bremen, die zwischen Januar und März 1985 durchgeführt wurde, und eine Totalbefragung der Belegschaft im Juni 1985, an der 41% der ehemaligen Beschäftigten sich beteiligten. Da sich Arbeitnehmer beim Arbeitsamt im Wohnort arbeitslos melden, erfaßte die Untersuchung der Arbeitsamtsunterlagen nur 85% der Belegschaft. Es ist jedoch zu vermuten, daß die Ergebnisse auch für die nicht erfaßten 15% zutreffen. Die Totalbefragung, die sich an alle Arbeitnehmer richtete, kommt zu fast gleichen Ergebnissen.

¹⁵⁾ Hier liegen gewisse Unstimmigkeiten zwischen den Arbeitsamtsdaten und den Ergebnissen der Befragung. 32% der Beschäftigten gaben an, unmittelbar seit Beendigung der Arbeitsverhältnisse im jetzigen Betrieb tätig zu sein. Bezogen auf die Gesamtbelegschaft wären dies 21,6%, also weniger als die Arbeitsamtsdaten erwarten lassen. Diese Differenzen können sich aus drei Fehlerquellen ergeben: einem Bias zwischen Grundgesamtheit und denjenigen, die den Fragebogen ausgefüllt haben, Fehlerquellen in der Erfassung beim Arbeitsamt oder auch der Möglichkeit, daß jemand arbeitslos wird, sich aber (trotz Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen) nicht beim Arbeitsamt meldet. In jedem Fall liegt die Zahl derer, die zu keiner Zeit arbeitslos sind, zwischen 21,6% und 34,8%.

¹⁶⁾ Siehe dazu: Freihurghaus, D., *Die Dynamik des Arbeitsmarktes*, Frankfurt 1978; Büchtemann, C. F., *Der Arbeitslosigkeitsprozeß*, in: Bonß, W., R. G. Heinze, *Arbeitslosigkeit in der Arbeitsgesellschaft*, Frankfurt 1984, sowie Cornetz, W., *Determinanten der Erwerbsbeteiligung*, Frankfurt 1985

Die Erwartung, daß für einen großen Teil der Werftarbeiter langandauernde Arbeitslosigkeit eine reale Perspektive nach der Schließung bedeuten würde, hatten viele. Dem Optimismus, den Bremens damaliger Regierungschef Hans Koschnick äußerte, daß fast 1000 Werftarbeiter im expandierenden Zweigwerk von Daimler Benz und weitere 500 in der benachbarten Vulkan-Werft und bei der Reparaturwerft von Hapag Lloyd in Bremerhaven einen neuen Arbeitsplatz finden könnten, trauten wenige.

Weder die pessimistischen noch die optimistischen Zukunftserwartungen haben sich zwei Jahre nach der Schließung erfüllt. Besonders diejenigen Prognosen, die in den stürmischen Tagen der Besetzung oft geäußert wurden, nach der Entlassung komme auf die Mehrzahl der Werftbelegschaft lang anhaltende Massenarbeitslosigkeit zu, haben sich nicht bewahrheitet: ein Jahr nach der Schließung hatten rund zwei Drittel der AG-Weser-Belegschaft wieder einen neuen Arbeitsplatz gefunden.¹⁴⁾ Lediglich jeder fünfte ehemalige Werftbeschäftigte war zwischen Januar und März 1985 noch beim Arbeitsamt als Arbeitsloser registriert.

Die eigentliche Überraschung ist allerdings darin zu sehen, daß von denjenigen, die einen neuen Arbeitsplatz gefunden haben, ein erheblicher Teil überhaupt nicht arbeitslos geworden ist. Nach den Unterlagen des Arbeitsamts sind 601 AG-Weser-Beschäftigte, fast ein Drittel der Belegschaft, zu keinem Zeitpunkt seit Bekanntwerden der Schließungspläne im August 1983 beim Arbeitsamt vorstellig geworden. Weder haben sie sich beraten lassen, noch um Vermittlung eines Arbeitsplatzes nachgesucht bzw. Arbeitslosenunterstützung beantragt. Die Vermutung ist daher berechtigt, daß eine große Zahl von Arbeitnehmern nahtlos von der geschlossenen Werft in einen neuen Betrieb wechselte.¹⁵⁾

Massenentlassung und Funktionsweise des lokalen Arbeitsmarktes

Das Hauptaugenmerk der öffentlichen Diskussion über die Massenarbeitslosigkeit richtet sich nach wie vor auf *Bestandsgrößen*, auf die zu einem bestimmten Stichtag registrierten Arbeitslosen, auf den jahresdurchschnittlichen Bestand an Arbeitslosen oder auf die Arbeitslosenquote. Die Arbeitsmarktstatistik ist auch heute noch primär eine Bestandsstatistik. Erst in den letzten Jahren haben sich hier Akzentverschiebungen ergeben.¹⁶⁾ Der Arbeitsmarkt ist jedoch keine statische Größe. Ständig werden Arbeitnehmer entlassen oder kündigen selbst und bisher Arbeitslose finden einen neuen Arbeitsplatz. Darüber hinaus stoßen Menschen neu auf den Arbeitsmarkt, die bisher nicht erwerbstätig waren.

Eine rein bestandsorientierte Betrachtung des Arbeitsmarktes muß deshalb notwendig ein ungenaues Bild ergeben und kann zu falschen Schlußfolgerungen verleiten.

Vor dem Hintergrund eines Bestandes von 32 567 Arbeitslosen im Arbeitsamtsbezirk Bremen im Jahre 1983 muß es darum zunächst in der Tat überraschen, daß innerhalb eines Jahres zwei Drittel der Werftbelegschaft einen neuen Arbeitsplatz gefunden haben. Wendet man jedoch das Augenmerk auf die tatsächliche *Entwicklung* des Arbeitsmarktes, die sich im Vergleich von zwei Bestandsgrößen nur unzulänglich widerspiegelt, so erhält man ein ganz anderes Bild.

Im Laufe des Jahres 1984 haben sich über 47 000 Menschen

Tabelle 1: Die Situation ehemaliger AG-Weser-Beschäftigter¹⁾ Anfang 1985

	Arbeiter abs.	in %	Angestellte abs.	in %	Gesamt abs.	in %
Gesamtbeschäftigte Ende 1983	1570		502		2072	
nicht im AA ²⁾ -Bezirk Bremen wohnend	232		89		344	
im AA-Bezirk Bremen wohnend	1338	100	413	100	1751	100
wiederbeschäftigt nach Arbeitslosigkeit registriert, aber nie arbeitslos gewesen	439	32,8	64	15,5	503	28,7
nicht registriert, vermutlich beschäftigt	39	2,9	21	5,1	60	3,4
insgesamt wiederbeschäftigt	390	29,1	211	51,1	601	34,3
arbeitslos	868	64,7	296	71,7	1164	66,4
Rückkehrer	281	21,0	87	21,0	368	21,0
Rentner	123	9,2			123	7,0
Bundeswehr/Ersatzdienst/Studium	37	2,8	30	7,3		
	28	2,1				

¹⁾ Bei den Arbeitern handelt es sich um den Stand Januar 1985. Bei den Angestellten um den Stand März 1985. Die Arbeiter sind in der Regel zum 31. 12. 1983 entlassen worden, die Angestellten zum 30. 6. 1984.

²⁾ Der Arbeitsamtsbezirk Bremen umfaßt das Gebiet der Stadt Bremen, einschließlich Bremen-Nord und Osterholz-Scharmbeck.

beim Arbeitsamt neu arbeitslos gemeldet, zwei Drittel von ihnen waren zuvor erwerbstätig.

Die Dimensionen der Massenentlassung auf der AG Weser vor dem Hintergrund der lokalen Arbeitsmarktentwicklung werden damit deutlicher: gemessen an allen, die sich 1984 in Bremen arbeitslos meldeten, betrug der Anteil der ehemaligen AG-Weser-Belagschaft lediglich 4,4%. Bedenkt man, daß die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit unter einem Jahr liegt und zwei Drittel der Arbeitslosen innerhalb eines Jahres einen neuen Arbeitsplatz fanden,¹⁷⁾ so ist das Faktum, daß mehr als zwei Drittel der AG-Weser-Beschäftigten ein Jahr nach der Stilllegung wieder beschäftigt sind, weniger erstaunlich.

Zwei Jahre nach der Schließung der AG Weser kann eher die Schlußfolgerung gezogen werden, daß auch eine Massenentlassung dieser Größenordnung die *Funktionsfähigkeit eines lokalen Arbeitsmarktes nur unwesentlich tangiert*. Die Funktionsfähigkeit beziehen wir hier zunächst ausschließlich auf die Dynamik *quantitativer* Arbeitsmarktprozesse, auf den beständigen Strom von Neuzugängen in und von Abgängen aus der Arbeitslosigkeit sowie auf die Dauer der Arbeitslosigkeit. Nur kurzfristig hat die Stilllegung zu einem Anstieg der Arbeitslosenmeldungen aus dem Schiffbau geführt. Dann jedoch sind die entlassenen und arbeitslosen Werftarbeiter im Strom der Arbeitslosen gleichsam mitgeschwommen und haben nach kürzerer oder längerer Dauer

der Arbeitslosigkeit einen neuen Arbeitsplatz gefunden. Die Verweildauer in der Arbeitslosigkeit ist eher kürzer. Von allen im Juni 1985, dem Zeitpunkt der Befragung, *wieder beschäftigten AG-Weser-Arbeitskräften* waren nur 4 Prozent mehr als ein Jahr arbeitslos gewesen. Damit ist allerdings noch nichts über die generelle Bedeutung von Dauerarbeitslosigkeit ausgesagt. Denn immerhin waren zu diesem Zeitpunkt (12-18 Monate nach ihrer Entlassung) von den

Tabelle 2: Arbeitslosigkeit und Beschäftigung 1974-1984 - Arbeitsamtsbezirk Bremen

	1974	1980	1983	1984
1) Arbeitslose im Jahresdurchschnitt	6 520	12 912	32 567	34 543
2) Arbeitslosenzugänge insgesamt	36 000	40 804	46 283	47 094
3) davon: aus vorheriger Erwerbstätigkeit	30 630	30 290	31 730	31 953
4) aus Nicht-Erwerbstätigkeit	5 380	10 510	14 653	15 141
5) in % (Zeile 4:2)	14,9%	25,7%	31,6%	32,2%
6) Zugänge aus dem Schiffbau	547	490	1 030	1 948
7) in % (Zeile 6:3)	1,8%	1,6%	2,3%	6,1%
8) Beschäftigte im Schiffbau* in Prozent aller Beschäftigten		8 090	6 872	4 631
9) Beschäftigte* im verarbeitenden Gewerbe	95 828	82 362	74 346	72 122
10) in Prozent aller Beschäftigten	34,6%	30,8%	29,8%	29,2%

*) Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte, jeweils zum 31. 12.; 1974 und 1984 zum 30. 6.

¹⁷⁾ 65,9% aller im September 1984 in Bremen gemeldeten Arbeitslosen waren nach der Sonderuntersuchung weniger als 12 Monate arbeitslos (gegenüber 70,8% 1983). Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit betrug 11,9 Monate. Ein anderes Bild vermittelt auch hier die dynamische Betrachtung der Zu- und Abgänge. 76,9% derjenigen, die Ende Mai/Anfang Juni aus der Arbeitslosigkeit ausschieden, waren weniger als 1 Jahr arbeitslos (gegenüber 86,9% 1983). Dies ist ein häufig betonter Unterschied zwischen statischer und dynamischer Betrachtung. Die vollendete Dauer der Arbeitslosigkeit ist niedriger als die bisherige Dauer. In beider Hinsicht ist jedoch zwischen 1983 und 1984 die Arbeitslosigkeit gestiegen und in Bremen höher als im Bundesdurchschnitt. Ein signifikanter Niederschlag der größeren Zahl von Arbeitslosen durch die AG-Weser-Stilllegung ist nicht festzustellen. Lediglich in den Abgängen aus der Arbeitslosigkeit mit einer Arbeitslosigkeitsdauer von 3-6 Monaten ist ein Anteilzuwachs von 20% (1983) auf 27% (1984) zu verzeichnen. Hierunter dürften sich eine nicht unwesentliche Zahl von Werftarbeitern befinden.

Tabelle 3: Dauer der Arbeitslosigkeit ehemaliger AG-Weser-Beschäftigter¹⁾, in %

	Arbeitslose ²⁾	Wiederbeschäftigte ³⁾
nicht arbeitslos gewesen	–	32,2
unter 1 Monat	1,9	7,6
1 – unter 3 Monate	2,3	22,8
3 – unter 6 Monate	3,9	17,6
6 – unter 11 Monate	37,7	15,7
12 – unter mehr Monate	54,1	4,0

¹⁾ Stand Juni 1985

²⁾ n = 257

³⁾ n = 578

immer noch arbeitslosen AG-Weser-Arbeitskräften rd. die Hälfte länger als 1 Jahr ohne Arbeit (siehe Tab. 3).

Der lokale Arbeitsmarkt bleibt mithin auch bei hoher Arbeitslosigkeit, die durch die Stilllegung eines Großbetriebes noch vergrößert wird, insoweit funktionsfähig, als ein beständiger Prozeß von Neueinstellungen immer wieder zu erheblichen Abgängen aus der Arbeitslosigkeit führt. Die Mehrzahl derjenigen, die arbeitslos werden, findet bei einer allerdings ständig steigenden Verweildauer in der Arbeitslosigkeit einen neuen Arbeitsplatz. Insgesamt ist jedoch die Nachfrage nach Arbeitskräften zu niedrig und daraus resultiert ein hohes und steigendes Niveau an Arbeitslosen in der Bestandsbetrachtung. So stieg dann auch die Zahl der Arbeitslosen im Jahre 1984 in Bremen um 1976 Personen an.¹⁸⁾ Dies entspricht etwa der Zahl der entlassenen AG-Weser-Beschäftigten.

Amerikanische Fallstudien,¹⁹⁾ denen zufolge die Zahl der entlassenen Arbeitskräfte eine wichtige Determinante für die Dauer der Arbeitslosigkeit und die Wiederbeschäftigungsdauer ist – je größer der Betrieb, der stillgelegt wird, um so schlechter die Chance einen neuen Arbeitsplatz zu finden – werden also im Fall der AG Weser nicht bestätigt.

Verdrängungsprozesse auf dem Arbeitsmarkt

Der hohe Wiederbeschäftigungsgrad der Belegschaft kann jedoch nicht verdecken, daß die lokalen Arbeitsmarktprobleme schwieriger geworden sind. Denn anders als im Bundesgebiet stieg auch 1984 in Bremen die Arbeitslosigkeit deutlich an – und zwar etwa in gleichem Umfang, wie Arbeitsplätze auf der AG Weser vernichtet wurden.

Hier liegt die Vermutung nahe, daß die Wiederbeschäftigung eines großen Teils der Belegschaft der stillgelegten Werft mit Verdrängungsprozessen verbunden war. Freilich ist es naiv zu glauben, ein qualifizierter ehemaliger Beschäftigter der AG Weser würde in einem Betrieb eingestellt und dort statt dessen ein weniger qualifizierter Arbeitnehmer entlassen. Die Realität dürfte anders aussehen. Die Verdrän-

gung ergibt sich im wesentlichen als Resultat der *Konkurrenz bei Neueinstellungen*. Hier haben die überwiegend berufsfachlich qualifizierten, erfahrenen Werftarbeiter offensichtlich gute Chancen gehabt.

Wer als Arbeitgeber zum Beispiel die Wahl hat, einen Jugendlichen nach der Ausbildung oder einen 25- bis 30jährigen Facharbeiter einzustellen, wird sich wahrscheinlich eher für den letzteren entscheiden; denn bei jenem kommt zur berufsfachlichen Qualifikation noch die betriebliche, praktische Erfahrung hinzu. Und zu vermuten ist, daß die praktischen Erfahrungen, die Arbeitnehmer auf der AG Weser gewonnen haben, vielfach in anderen Betrieben nutzbar, also nicht ausschließlich betriebspezifisch sind.

In der Tat spricht für die Existenz von eher indirekten Verdrängungsprozessen, daß in Bremen ein weit höherer Beschäftigungsabbau zwischen 1983 und 1984 als im Bundesgebiet stattgefunden hat. Dieser ist fast ausschließlich auf die Entwicklung des verarbeitenden Gewerbes zurückzuführen, und hier wiederum erheblich auf die negative Entwicklung im Schiffbau. In den meisten anderen Branchen Bremens hat es zwischen 1983 und 1984 die früher zu konstatierende negative Abkoppelung vom Bundestrend nicht gegeben.

Anders formuliert: Ohne die Stilllegung der Werft hätte es kaum noch einen Beschäftigungsrückgang gegeben, entsprechend wäre auch der Anstieg der Arbeitslosigkeit fast zum Stillstand gekommen.

Der Anstieg der Arbeitslosigkeit findet jedoch nicht bei den typischen Werftberufen statt. So liegt im September 1984 die Zahl der beim Arbeitsamt Bremen registrierten arbeitslosen Schweißer sogar niedriger als im September 1983 und die Zahl der arbeitslosen Stahlbauschlossler, Schiffbauer und Werftarbeiter ist nur geringfügig gestiegen (von 330 im September 1983 auf 378 im September 1984).²⁰⁾

Wenn es nun also dennoch nicht die Werftarbeiter sind, die – wie gezeigt – zum Anstieg des Bestandes an Arbeitslosen überwiegend beigetragen haben, müssen andere Arbeitsmarktteilnehmer betroffen sein.

Ein typischer Verdrängungsprozeß, der durch die AG-Weser-Schließung zwar nicht ausgelöst, aber doch verstärkt worden ist, betrifft dabei den immer größer werdenden Anteil von Arbeitslosen, die vor ihrer Arbeitslosigkeit nicht erwerbstätig waren. 1984 war jeder dritte, der sich beim Bremer Arbeitsamt arbeitslos meldete, vorher nicht erwerbstätig, zehn Jahre zuvor war es nur jeder sechste.²¹⁾

Diejenigen, die neu auf den Arbeitsmarkt kommen, haben besondere Schwierigkeiten einen Arbeitsplatz zu erhalten. Sie scheitern eher an den erhöhten Einstellungsanforderungen, die Betriebe bei hoher Arbeitslosigkeit stellen können.²²⁾

3. Struktur und Arbeitsmarktsituation der AG-Weser-Belegschaft

Die Struktur der AG-Weser-Belegschaft: Facharbeiter dominieren

Die Arbeitsmarktchancen und Wiederbeschäftigungsbedingungen werden entscheidend auch durch die Qualifikationsstruktur und die betrieblichen Erfahrungen bestimmt.

Auf Werften arbeiten neben den nicht weniger qualifizierten technischen und kaufmännischen Angestellten zum größten

¹⁸⁾ Siehe Tabelle 2, Spalte I.

¹⁹⁾ Siehe dazu: Gordus, S. P., P. Garley, L. Ferman, a. a. O. und Dorsey, S. W., *The Mack Case: A Study in Unemployment*, in: Eckstein, O., *Studies in the Economics of Income Maintenance*, Washington 1967.

²⁰⁾ Quelle: Strukturuntersuchung über Arbeitslose und offene Stellen, Arbeitsamt Bremen, September 1983 und September 1984.

²¹⁾ Vgl. Tab. 2.

²²⁾ Siehe dazu: Windolf, P., H. Hohn, *Arbeitsmarktchancen in der Krise*, Frankfurt 1984.

Teil Facharbeiter und angelernte Arbeitskräfte mit hohen Qualifikationen, die vielfältig einsetzbar sind. Auch für die AG Weser traf dies zu.

Tabelle 4: Die wichtigsten Berufsgruppen auf der AG Weser (Stand: September 1983)

1 E-Schweißer	250	9 Rohrininstallateure/Klempner	48
2 Stahlbauschlossler	142	10 Maler	47
3 Schiffbauer	140	11 Schiffbauhelfer	41
4 Maschinenschlossler	128	12 Brennschneider	36
5 Rohrschlossler	73	13 Tischler	33
6 Kranführer	55	14 Betriebsschlossler	24
7 Betriebselektriker	53	15 Schiffszimmerer	28
8 Schmiede	52		
Gesamt: 1155 = 73,8% der Arbeiter			

Über zwei Drittel der mehr als 1500 Arbeiter waren qualifizierte Facharbeiter. Auch die angelernten Arbeitskräfte verfügten meist über Spezialkenntnisse und hatten Kurse absolviert. Die Arbeit auf der AG Weser bot damit sehr gute Voraussetzungen, um unterschiedlichen Produktions- und Qualifikationsanforderungen gerecht werden zu können.

Zugute kamen den meisten AG-Weser-Beschäftigten, als sie sich auf dem externen Arbeitsmarkt behaupten mußten, offensichtlich auch ihre langjährigen und vielseitigen Erfahrungen. Denn im Durchschnitt war ein Arbeitnehmer 14 Jahre auf der Werft beschäftigt. Nur 12% der Belegschaft waren erst in den letzten fünf Jahren in den Betrieb eingetreten (siehe Tabelle 5).

Tabelle 5: Dauer der Betriebszugehörigkeit auf der AG Weser (Stand: September 1983)

Betriebszugehörigkeit in Jahren	Arbeiter	Angestellte	Gesamt
unter 5 Jahre	184	60	244
5 – 10 Jahre	451	114	565
11 – 20 Jahre	643	186	829
21 – 30 Jahre	245	115	360
31 – 40 Jahre	52	44	96
41 Jahre und mehr	1	5	6
	1576	524	2100
durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit	13,8	16,4	14,4

²³⁾ Siehe dazu Hohn, P., H. Windolf, a. a. O., S. 139 ff. und Noll, H., Arbeitsplatzsuche und Stellenfindung, in: Knepel, H., R. Hayer (Hrsg.), Mobilitätsprozesse auf dem Arbeitsmarkt, Frankfurt/New York 1985, S. 275 ff.

²⁴⁾ Zoll u. a. zeigen, daß selbst bei Werftarbeitern, die die Schließung ihres Betriebs und Entlassung befürchten, oft soziale Deutungsmuster vorherrschen, daß die Arbeitslosen selbst an ihrer Situation schuld sind. „Während die Möglichkeit, entlassen zu werden, das kollektive Schicksal der Arbeiter darstellt, gegen das es letztlich keine Sicherheit gibt, beschreibt der Topos ‚arbeitslos‘ für diese Interviewten einen selbstverschuldeten Zustand, ist gleichbedeutend mit nicht arbeiten wollen.“ Siehe Zoll, R. (Hrsg.), „Die Arbeitslosen, die könnte ich alle erschießen!“, Köln, 1984, S. 123 ff.

In der vergleichsweise langen Betriebszugehörigkeit hatten die Werftarbeiter nicht nur vielfältige Erfahrungen erworben, sondern auch ihre Zuverlässigkeit unter Beweis gestellt. Viele Arbeitgeber sahen offensichtlich gerade hierin wichtige Merkmale, die zu einer bevorzugten Einstellung von AG-Weser-Arbeitern veranlaßte.

Die Vielseitigkeit der beruflichen Anforderungen auf der Werft erfordert und verschafft zudem häufig Qualifikationen, die nicht nur betriebsspezifisch nutzbar sind, sondern auch in andere Betriebe und an andere Arbeitsplätze transferierbar sind.

Am Arbeitsamt vorbei in die neue Beschäftigung

Wie haben die ehemaligen Werftarbeiter ihren neuen Arbeitsplatz gefunden?

Aus der Arbeitsmarktforschung ist bekannt, daß die Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt sich in der Mehrzahl nicht über das Arbeitsamt vollziehen. Der Wechsel von einem Betrieb zu einem anderen – mit oder ohne Arbeitslosigkeit dazwischen – oder der Neueintritt in das Erwerbsleben erfolgt nur zu einem kleinen Teil über die öffentliche Arbeitsvermittlung. Auch wird nur ein Teil der offenen Stellen in den Betrieben dem Arbeitsamt gemeldet.²³⁾

Erstaunlich ist, daß sich auch im Fall der AG-Weser-Schließung kein anderes Bild zeigt. Hatte doch das Arbeitsamt hier zeitweilig besondere Anstrengungen unternommen, um die Entlassenen zu beraten oder zu vermitteln. Obwohl vorübergehend zwischen dem endgültigen Beschluß und dem Vollzug der Werftschließung auf dem Gelände der Werft ein Zweigbüro des Arbeitsamtes eingerichtet wurde, hat sich mehr als ein Drittel der Belegschaft, bei den Angestellten sogar die Hälfte, zu keinem Zeitpunkt an das Arbeitsamt gewendet. Und von allen, die heute wieder beschäftigt sind, haben nicht mehr als 10% ihren Arbeitsplatz durch die Vermittlung des Arbeitsamtes erhalten. 34,5% der wiederbeschäftigten Werftarbeiter geben an, daß sie von ihrer neuen Stelle durch Kollegen, Bekannte oder Verwandte erfahren haben.

Diese Fakten geben natürlich genug Anlaß zum Nachdenken über die Funktionsweise der öffentlichen Arbeitsvermittlung. Gleichwohl können sie nicht Anlaß zu einer pauschalen Kritik an der Tätigkeit des Arbeitsamtes sein. In der geringen Einschaltung des Arbeitsamtes drückt sich nämlich auch die starke eigene Aktivität einer qualifizierten und selbstbewußten Belegschaft aus, die schon die Schließungspläne nicht widerstandslos hinnahm und auch auf dem externen Arbeitsmarkt vielfältige eigene Aktivitäten entwickelte. So hat jeder vierte Wiederbeschäftigte (25,2%) durch eigene Erkundigung beim neuen Arbeitgeber seinen jetzigen Arbeitsplatz erhalten. Wahrscheinlich war auch die Bereitschaft anderer Unternehmen der Region, AG-Weser-Beschäftigte einzustellen, relativ hoch. Eines hat nämlich die lange und breite öffentliche Diskussion, die spektakuläre Betriebsbesetzung und die Schließung deutlich werden lassen: Wer auch immer die Verantwortung für die Schließung hat, der Belegschaft der AG Weser war sicher keinerlei Schuld zuzuweisen.

So waren die einzelnen Arbeitnehmer der AG Weser nicht mit einem Stigma belastet, das sonst vielfach den Arbeitslosen zugesprochen wird²⁴⁾ und ihre Wiederbeschäftigung erschwert: nämlich letztlich doch selbst an ihrer Arbeitslosigkeit schuld zu sein. Hier ist möglicherweise auch ein Grund für die schnelle Wiederbeschäftigung vieler von der

Werft Entlassenen zu sehen. Häufig nahmen die Werftarbeiter zudem nicht das erste beste Arbeitsplatzangebot an. Fast jeder dritte, der wieder beschäftigt ist, hatte nach eigenen Angaben noch ein anderes Stellenangebot, das er ablehnte, weil es nicht seinen Vorstellungen entsprach.

Auch unser Befund über den Verbleib der ehemaligen Wertbelegschaft bestätigt die aus vielen empirischen Arbeitsmarktuntersuchungen bekannte hohe Bedeutung informeller Netze für die Stellenfindung, wobei den eigenen Arbeitsmarktaktivitäten, der eigenen Suche nach einem neuen Arbeitsplatz, besonderes Gewicht zukam.

Branchenübergreifende Wiederbeschäftigung

Es ist nicht möglich, aus den vorliegenden Daten genauer zu erschließen, wie die ehemalige AG-Weser-Belegschaft neue Arbeitsplätze gefunden hat. Damit fehlen wichtige Voraussetzungen, um Verdrängungsprozesse auf dem Arbeitsmarkt und bei der Einstellungs politik konkretisieren zu können. Allerdings zeichnen sich gewisse Muster ab. So ist die breite Streuung der Betriebe und Branchen auffallend, in denen die ehemaligen Wertangehörigen neue Arbeitsplätze gefunden haben. Lediglich jeder fünfte Wiederbeschäftigte arbeitet wieder in einem anderen Schiffbaubetrieb.

Fast genauso groß ist die Zahl derjenigen, die außerhalb des produzierenden Gewerbes in Dienstleistungsbetrieben untergekommen sind.

Nach dem Schiffbau ist der Bremer Automobilbau ein wichtiges Auffangbecken geworden. Dies ist fast vollständig auf das expandierende Daimler-Benz-Werk in Bremen zurückzuführen. Zwar entsprach dies auch den vor der Schließung von vielen geäußerten Erwartungen. Doch sind die Dimensionen ganz anders. Nicht mehrere Hundert oder gar 1000 Werftarbeiter haben dort einen neuen Arbeitsplatz gefunden, sondern lediglich 90. Zwar haben sich fast 600 AG-Weser-Beschäftigte während und nach der Schließung bei dem Automobilwerk beworben, aber nur jeder sechste wurde berücksichtigt. Gerade in diesem Betrieb gab es keinen „AG-Weser-Bonus“. Darauf hatte der Vorstand schon frühzeitig hingewiesen: „Für einen Schweißer, der jahrelang zentimeterdicke Schiffsbleche geschweißt habe, sei es beispielsweise außerordentlich schwer, sich an die Arbeit mit millimeterdünnen Autoblechen zu gewöhnen . . . Zwar gebe es zahlreiche Spezialisten, die sowohl auf Werften als auch in der Automobilindustrie benötigt würden, doch sei die Fertigung in diesen Bereichen derart unterschiedlich, daß die meisten Arbeitnehmer sich kaum umstellen könnten. Ein entscheidender Unterschied ist, daß Mercedes-Arbeitnehmer in der Regel am Band arbeiten und rund sechzig Mal am Tag genau die gleichen Handgriffe ausüben müssen. Auf der Werft hingegen ist Einzelfertigung üblich . . . Auch ist . . . in jedem Automobilwerk schon aufgrund der Arbeitsabläufe eine wesentlich größere Arbeitsdisziplin erforderlich.“²⁵⁾

Die relativ geringe Übernahme vom bei weitem größten Arbeitskräfte-Nachfrager der Region läßt erkennen, daß besonders der Wechsel von der eher handwerklichen, werkstatorientierten Fertigung zur Bandarbeit mit Schwierigkeiten verbunden ist. Ansonsten belegt die breite Streuung der

Branchen, in denen AG-Weser-Arbeitskräfte heute tätig sind, daß ihre Qualifikationen gerade nicht branchenspezifisch sind. Zwischen den einzelnen Berufsgruppen zeigen sich keine signifikanten Unterschiede in den Chancen, einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Ob Schiffbauer, Schlosser, Schweißer oder Elektriker – in allen Berufsgruppen ist die Relation von Wiederbeschäftigten zu Arbeitslosen ein Jahr nach der Schließung ähnlich.

Ein weiterer Beleg für die geringe Bedeutung nur betriebspezifisch zu nutzender Qualifikation ist schließlich die klare Tendenz des Wechsels vom Großbetrieb AG Weser zu Klein- und Mittelbetrieben. Über die Hälfte der wiederbeschäftigten Wertbelegschaft arbeitet in einem Klein- und Mittelbetrieb. Allein die beim Arbeitsamt registrierten und wiederbeschäftigten Arbeitnehmer verteilen sich auf mehr als 100 Betriebe.

Betriebswechsel und berufliche Position

Die überwiegende Mehrheit der ehemaligen Wertbelegschaft hat innerhalb der ersten 18 Monate nach der Schließung einen neuen Arbeitsplatz gefunden. Die Dauer der Arbeitslosigkeit war deutlich kürzer als im Durchschnitt der Arbeitslosen. Viele haben gänzlich ohne das Zwischenstadium der Arbeitslosigkeit den Betrieb gewechselt. Die langjährigen betrieblichen und beruflichen Erfahrungen und das vergleichsweise hohe Qualifikationsniveau waren offenbar günstige Vorbedingungen dafür, daß sich die Belegschaft auf dem externen Arbeitsmarkt behaupten konnte.

Allerdings kann dieser Befund keinen Anlaß zur Beruhigung und Verharmlosung der Probleme, die durch die Betriebschließung entstanden sind, geben. Das Maß einer erfolgreichen Arbeitsplatzsuche kann sich nicht nur darin ausdrücken, wieviel Personen zu einem bestimmten Zeitpunkt überhaupt wieder einen Arbeitsplatz gefunden haben. Welche beruflichen Veränderungen, Entwertungen von Qualifikationen, Abstiegsprozesse, welche Veränderungen von Arbeitsbedingungen und Einkommen sich hinter den globalen Entwicklungen verbergen und ob mit der Stilllegung einem Teil der Belegschaft der Weg zu instabilen Beschäftigungsverhältnissen eröffnet wurde, ist gerade auch unter Arbeitsmarktgesichtspunkten von entscheidender Bedeutung.

In vielen Fällen hat der gelungene Betriebswechsel einschneidende berufliche Veränderungen zur Folge. Zwar war der Wechsel vom Arbeiter zum Angestellten und umgekehrt die seltene Ausnahme. Lediglich 4% der Werftarbeiter der AG Weser arbeiten im neuen Betrieb als Angestellte, von den früheren Angestellten sind 13,6% im neuen Betrieb als Arbeiter eingestellt worden.

Gering ist auch die Zahl der Berufswechsler. Wer einen neuen Arbeitsplatz als Facharbeiter gefunden hat, übt in der Regel den gleichen Beruf wieder aus, sei es als Schlosser oder Schiffbauer, als Elektriker oder Schweißer. Jedoch: *Nur 60,8% der Facharbeiter der AG Weser sind auch im neuen Betrieb wieder als Facharbeiter beschäftigt.* Mehr als ein Drittel der früheren Werftfacharbeiter arbeiten im neuen Betrieb als Angelernte, die meisten in der Kraftfahrzeugindustrie oder in der Stahlindustrie. Und über 40% der auf der Werft länger angelernten Arbeitskräfte mit Spezialkenntnissen sind heute als kurzfristige Angelernte mit nur geringer Qualifikationsanforderung tätig. Von den Angestellten mit Berufsausbildung, die einen neuen Arbeitsplatz gefunden haben, konnten 67,1% eine ähnliche Stellung erreichen,

²⁵⁾ Erklärung des Pressesprechers des Bremer Werkes von Daimler Benz, zitiert nach Nordseezeitung vom 19. 9. 1983. Vermutlich resultiert diese nüchterne Einschätzung auch aus Erfahrungen früherer Jahre. 1978 wurden nämlich ca. 100 Arbeiter von AG Weser an Daimler ausgeliehen. Aufgrund der unterschiedlichen Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen kam es wiederholt zu Konflikten.

soweit sie eine Hochschul-, Fachhochschulausbildung hatten sogar 88%.

Für mehr als ein Viertel der AG-Weser-Belegschaft ist also der neue Arbeitsplatz mit beruflichen Abstiegsprozessen verbunden: vom Facharbeiter zum Angelehrten, vom qualifizierten Angelehrten zum Angelehrten oder vom Angestellten zum Arbeiter. Diese Arbeitnehmer geben auch an, der Arbeitsinhalt, der Abwechslungsreichtum und die Interessanztheit ihrer Arbeit sei schlechter geworden und die körperlichen und nervlichen Belastungen hätten gegenüber der Tätigkeit auf der AG Weser zugenommen.

Tabelle 6: Neuer Arbeitsplatz der AG-Weser-Beschäftigten nach Branchen (in Prozent aller Wiederbeschäftigten)

Branchen	in %
Schiffbau	20,0%
Automobilbau	14,8%
Stahlverarbeitung	8,4%
Maschinenbau	7,5%
Stahlerzeugung	7,0%
Elektrotechnik	5,3%
Sonstiges Gewerbe	8,6%
Handel	3,2%
Verkehr	19,2%
Dienstleistungen	

Quelle: Befragung der AG-Weser-Belegschaft, Stand Juni 1985
n = 561

Auffällig ist allerdings, daß berufliche Abstiegsprozesse nicht notwendig mit finanziellen Verschlechterungen verbunden waren. Immerhin 40% der früheren Facharbeiter der AG Weser, die heute als Angelehrte arbeiten, geben an, daß sie sich im Verdienst eher verbessert haben. Zwar haben sich 48% aller Wiederbeschäftigten im Verdienst verschlechtert, und hier ist der Anteil derjenigen, die wieder als Facharbeiter arbeiten, überdurchschnittlich hoch, nämlich 55%. Der berufliche Abstieg vom Facharbeiter zum Angelehrten war hingegen „nur“ für 39% mit Einkommenseinbußen verbunden, wobei sicher der Wechsel in den Großbetrieb der Automobilbranche bzw. der Stahlindustrie eine wichtige Rolle spielt.

Hinter den durch die Stilllegung ausgelösten Betriebswechseln verbergen sich mithin sehr differenzierte Arbeitsmarktprozesse, die der ausschließliche Blick auf den Betriebswechsel und die quantitativen Arbeitsmarktdimensionen eher versperrt.

Dauerarbeitslosigkeit als Perspektive für die Älteren

Nach der Schließung der Werft haben 70-75% der Beschäftigten für kürzere oder längere Zeit die Erfahrung der Arbeitslosigkeit machen müssen. Für die meisten bedeutete die Arbeitslosigkeit allerdings nur ein Zwischenstadium zum nächsten Beschäftigungsverhältnis, wenn auch eine kleine Gruppe (7%) in den 18 Monaten nach der Schließung mehrfach arbeitslos war, bevor sie ihren derzeitigen Arbeitsplatz fand.

²⁶⁾ Ausländische Arbeitnehmer, die durch Stilllegung oder Konkurs arbeitslos geworden sind und zwischen dem 30. 9. 83 und dem 30. 6. 84 die Bundesrepublik verlassen haben, erhielten eine „Rückkehrhilfe“ von DM 10 500 DM zuzügl. 1500 je Kind. Von diesem Gesetz haben 123 der rd. 350 ausländischen ehemaligen AG-Weser-Beschäftigten Gebrauch gemacht.

Der größte Teil derjenigen, die Anfang 1985 – dem Zeitpunkt der Erhebung beim Arbeitsamt – und im Juni 1985 – dem Zeitpunkt der Repräsentativbefragung – als arbeitslos erfaßt wurden, ist dies jedoch ohne Unterbrechung seit seiner Entlassung. Diese Gruppe der Dauerarbeitslosen umfaßt rd. 20-25% der ehemaligen Belegschaft.

Hinsichtlich der Qualifikation bestehen zwischen Dauerarbeitslosen und Wiederbeschäftigten keine gravierenden Unterschiede. Ob Schiffbauer oder Schlosser, Elektriker oder Schweißer, sie sind in beiden Gruppen etwa gleich stark vertreten.

Die Dauerarbeitslosigkeit betrifft vor allem die älteren Arbeitnehmer, die auch bei guter Qualifikation angesichts der in der Krise gestiegenen Einstellungsvoraussetzungen nur wenig Chancen auf einen neuen Arbeitsplatz haben. Zwei Drittel der Dauerarbeitslosen sind älter als 45 Jahre, mehr als die Hälfte sogar über 50 Jahre.

Auch bei guter Qualifikation, so die übereinstimmende Selbsteinschätzung dieser Gruppe, haben sie aufgrund ihres Alters kaum Chancen einen neuen, womöglich sicheren Arbeitsplatz zu finden.

Dabei ist die Konzessionsbereitschaft gerade dieser Dauerarbeitslosen sehr hoch. Jeweils 80 bis 90% geben an, daß sie einen längeren Weg zur Arbeit, geringeres Einkommen, höhere Belastungen, ungünstigere Arbeitszeiten oder Arbeit unter dem eigenen fachlichen Können in Kauf nehmen würden, wenn auch verständlicherweise meist nur ungerne. Lediglich in einer Hinsicht sind auch die Dauerarbeitslosen nicht zu Kompromissen bereit. 80% antworten, daß sie auf keinen Fall einen Umzug in einen anderen Wohnort in Kauf nehmen würden. Bedenkt man, daß die meisten den überwiegenden Teil ihres Arbeitslebens auf der AG Weser verbracht haben und darüber hinaus auch in Regionen mit günstigeren Arbeitsmarktsituationen die Einstellungshürden für ältere Arbeitnehmer sehr hoch sind, kann diese Einstellung nicht verwundern.

Neben den älteren deutschen Arbeitnehmern sind vor allen Dingen die Ausländer betroffen. Nicht nur der Anteil der Arbeitslosen liegt bei den Ausländern höher als bei den Deutschen. Berücksichtigen muß man auch, daß ein Drittel unmittelbar während oder nach der Schließung aufgrund des Rückkehrhilfegesetzes²⁶⁾ die Bundesrepublik Deutschland verlassen haben.

4. Resümee

Die Arbeitsmarktbilanz für die ehemalige Belegschaft der AG Weser ist ambivalent; auf den ersten Blick ist sie sogar positiv. Die überwiegende Mehrheit hat 18 Monate nach der Schließung einen neuen Arbeitsplatz gefunden, die Verweildauer in der Arbeitslosigkeit ist geringer als im Durchschnitt der Arbeitslosen. Aufgrund ihrer hohen und vielseitigen Qualifikation, der langen betrieblichen Erfahrungen im noch durch handwerkliche Produktionsweisen geprägten Schiffbau haben sich die Werftarbeiter auf dem externen, durch extrem hohe Arbeitslosigkeit gekennzeichneten lokalen Arbeitsmarkt vergleichsweise erfolgreich behauptet. Der Wechsel in neue Branchen und vom Großbetrieb in kleinere und mittlere Unternehmen fand häufig statt. Viele negative Erwartungen sind nicht eingetroffen.

Doch die Tatsache des vielfach relativ schnell gelungenen Betriebswechsels darf nicht den Blick auf differenziertere Arbeitsmarktprozesse versperrt. Für einen Teil der Belegschaft bedeutete die Schließung der Traditionswerft einen

tiefgreifenden Einbruch in ihre Berufsbiographie, Entwertung ihrer Qualifikationen, Wechsel von der Facharbeiterin die Angelerntentätigkeit, vom handwerklichen Beruf in die Tätigkeit am Fließband. Wie bedeutsam der Anteil derjenigen ist, die nach jahrelanger Zugehörigkeit zur Stammbetriebschaft nun auf instabile Beschäftigungsverhältnisse verwiesen sind, für die die Schließung somit den Beginn einer negativen Berufskarriere markiert, kann erst eine längerfristige Verlaufsuntersuchung ergeben. Gegenwärtig ist ein Urteil darüber verfrüht.

Eindeutig ist der Befund für die Gruppe derjenigen, die seit 18 Monaten ohne Unterbrechung arbeitslos sind. Nicht mangelnde Qualifikation oder zu hohes Anspruchsniveau sind ausschlaggebend dafür, daß sie keinen neuen Arbeitsplatz gefunden haben, sondern fast immer scheitern sie aufgrund ihres Alters an den in der Krise gestiegenen betrieblichen Einstellungsvoraussetzungen. Für die über 45jährigen ist Dauerarbeitslosigkeit eine oftmals vorgegebene Lebensperspektive. Für diese Arbeitnehmer stellen arbeitsmarktpolitische Maßnahmen wie Fortbildung und

Umschulung oder ABM zwar eine zeitweilige Unterbrechung ihrer Arbeitslosigkeit dar, eine dauerhafte Wiedereingliederung in ein neues Arbeitsverhältnis wird dadurch kaum zu erreichen sein. Gerade diejenigen, die aufgrund ihrer langen Betriebszugehörigkeit auf der AG Weser meist den sichersten Arbeitsplatz zu haben glaubten, haben nun auf dem externen Arbeitsmarkt die ungünstigste Voraussetzung für eine dauerhafte Wiederbeschäftigung.

Auf dem lokalen Arbeitsmarkt war trotz der relativ hohen Wiederbeschäftigungsquote der Werftbelegschaft der Abbau der AG-Weser-Arbeitsplätze mit einem fast gleich hohen Anstieg der Arbeitslosigkeit verbunden, was durch die Existenz eher indirekter Verdrängungsprozesse zu erklären ist.

Zu betonen bleibt, daß die tatsächlichen Arbeitsmarktdimensionen, die durch die Betriebsstillegung ausgelöst wurden, sich wahrscheinlich erst über einen viel längeren Zeitraum zutreffend erschließen lassen. Für viele Werftarbeiter begannen die Probleme mit der stilllegungsbedingten Entlassung und sie enden keineswegs mit der Einstellung in einen neuen Betrieb.