

Johann Gerdes

**Berufsverläufe nach einer Betriebsstillegung -  
Zur individuellen Bewältigung von Zwangsmobilität**

**Dissertation  
zur Erlangung des Doktorgrades  
der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften  
(rer.pol.)  
an der Universität Bremen**

## Vorwort

Diese Arbeit entstand im Zusammenhang mit dem von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) geförderten Forschungsprojekt "Auswirkungen einer Betriebsstillegung - Mobilitätsprozesse auf dem lokalen Arbeitsmarkt", der Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtung "Arbeit und Betrieb" an der Universität Bremen. In diesem Projekt wurde den Auswirkungen einer Betriebsstillegung am Beispiel der Schließung der Schiffswerft AG "Weser" in Bremen nachgegangen. Im Vordergrund standen dabei die Frage nach den sozialen Folgen der Stillegung für die Belegschaft sowie die Frage nach der Funktionsfähigkeit des lokalen Arbeitsmarktes in einem solchen Fall von Massenentlassung (vgl. Gerdes u.a. 1990)

Zur Beantwortung dieser Fragen wurde mittels verschiedener empirischer Methoden (sekundärstatistische Analyse, Fragebogen, Expertengespräche, leitfadengestützte Interviews) eine Fülle von Material sowohl über die damaligen Arbeitsmarktbedingungen als auch über die Struktur und die Beschäftigungssituation der ehemaligen Werftbeschäftigten nach der Stillegung erhoben. Ergänzend zu diesem Projekt fand zudem 1989 eine Befragung ehemaliger Beschäftigter der Rickmers Werft in Bremerhaven, die 1986 ihre Tore schloß, statt, um auch die Folgewirkungen von Betriebsstillegungen auf einem kleineren und stärker monostrukturierten Arbeitsmarkt zu untersuchen (vgl. Gerdes/Heseler 1990).

Die Folgewirkungen beider Stillegungen wurden dabei aus einer vorwiegend quantitativen Analyse des Materials ermittelt und jeweils aus dem Wirken der bekannten - zum Teil aber auch durch die Stillegung modifizierten - Arbeitsmarktmechanismen erklärt.

Das mit Hilfe der qualitativen Methoden (Interviews) erhobene Material, welches es auch erlaubt, über eine reine "Opferperspektive" hinaus die von der Stillegung betroffenen ehemaligen Werftbeschäftigten aus einer Perspektive der Handelnden darzustellen, wurde dabei nur soweit berücksichtigt, als daß zum einen Ursachen und Verlauf der Stillegung aus der Sicht der Belegschaft dargestellt und zum anderen die sich aus der quantitativen Analyse ergebenden Befunde illustriert, überprüft und ggf. ergänzt werden konnten.

In dieser Arbeit soll deshalb unter Einbeziehung von z.T. zusätzlichem, in den bisherigen Veröffentlichungen nicht verwendetem Material aus den Interviews des AG "Weser"-Projekts der Prozeß der Stillegung sowie der nachfolgende Prozeß auf dem externen Arbeitsmarkt vorrangig aus der Sicht der Entlassenen betrachtet werden, um damit in gesonderter Form die bisher vorgestellten Ergebnisse des Projekts soziologisch zu ergänzen.

Dem Ansatz folgend, daß trotz aller Strukturiertheit des Arbeitsmarktes den Individuen immer noch Spielräume für individuelles Entscheiden und Handeln bleibt, wird in der vorliegenden Arbeit die Frage nach der subjektiven Bewältigung von Zwangsmobilität aus Anlaß einer Betriebsstillegung gestellt. Gefragt wird danach, wie der Arbeitsplatzverlust von den Betroffenen beurteilt wird, ob er sich aus ihrer Sicht als Bruch in der Berufsbiographie erwiesen hat, ob das Einkommen als Maßstab ausreicht, um die sozialen Folgen zu beurteilen und ob

Kontinuität und Diskontinuität im Berufsverlauf sich vorrangig am Ausbleiben oder Eintreten von Arbeitslosigkeit festmachen lassen.

Ein Teil der Ergebnisse dieser Arbeit (insbesondere der Abschnitt 3) fand im übrigen bereits Eingang in den gemeinsamen Projektabschlußbericht, der auch als Buch veröffentlicht worden ist.

Johann Gerdes  
Bremen, Juni 1991

## Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	S. 6
1.1. Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt	S. 6
1.2. Arbeitsmarktbewegungen als Zu- und Verteilungsprozesse	S. 7
1.3. Zwangsmobilität	S. 12
1.4. Zur Subjektivität in Arbeitsmarktprozessen	S. 25
2. Methodisches Vorgehen	S. 34
2.1. Zum Aufbau der Arbeit	S. 39
3. Der Stilllegungsprozeß	S. 50
3.1. Der Niedergang der Werft	S. 50
3.2. Krisenwahrnehmung und -deutung durch die Belegschaft	S. 54
3.2.1. Die Anzeichen der Krise	S. 54
3.2.2. Der Belegschaftsabbau als Ausleseprozeß und Garantie für den Erhalt der Werft	S. 56
3.3. Die endgültige Schließung der Werft	S. 61
3.4. Ziele und Beweggründe des Protestes	S. 64
4. Die Folgen der Stilllegung	S. 75
4.1. Unmittelbare Auswirkungen - Die Erfahrung des Verlustes und der Ohnmacht	S. 75
4.1.1. Die Erfahrung des Verlustes	S. 75
4.1.2. Die Erfahrung der Ohnmacht	S. 82
4.2. Auswirkungen des Stilllegungsschocks und der Ohnmachtserfahrung	S. 86
5. Berufsverläufe nach der Stilllegung	S. 91
5.1. Zur Struktur des externen Arbeitsmarktes	S. 91
5.2. Zur Struktur der Belegschaft	S. 94
5.3. Die Folgen der Stilllegung für die Belegschaft	S. 95
5.4. Individuelle Präferenzen und Absichten nach der Stilllegung	S. 101
6. Das Arbeitsmarktverhalten der Belegschaft nach der Stilllegung	S. 110
6.1. "Wählerisches Arbeitsmarktverhalten"	S. 110
6.2. "Strategisches Arbeitsmarktverhalten"	S. 123
6.3. "Pragmatisches Arbeitsmarktverhalten"	S. 131
6.4. "Angepaßtes Arbeitsmarktverhalten"	S. 140
6.5. "Ausweichendes Arbeitsmarktverhalten"	S. 158
7. Schlußbetrachtung	S. 164
8. Anhang	S. 181

A. Methode und Datenbasis der Untersuchung	S.182
B. Interviewleitfaden.....	S.189
C.Literaturverzeichnis .....	S.195

## 1. Einleitung

### 1.1. Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt

Die regelmäßig von der Arbeitsverwaltung veröffentlichten Daten zur Lage auf dem Arbeitsmarkt machen deutlich, daß das Arbeitsmarktgeschehen von einer beachtlichen Dynamik geprägt ist, welche auch in Krisenzeiten nicht nachläßt. Dabei darf man allerdings nicht nur die wechselnden Bestandszahlen der Arbeitslosen, bzw. der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu bestimmten Stichtagen betrachten. Deren Zahl verändert sich zwar auch zwischen den Stichtagen, jedoch wird an dieser Bestandsveränderung nur ein geringer Teil der tatsächlichen Bewegungen sichtbar. So waren z.B. im Monat Dezember 1990 im Land Bremen 112 Personen mehr arbeitslos als im Vormonat und Ende 1989 4.573 Arbeitnehmer mehr als sozialversicherungspflichtig beschäftigt gemeldet als im Jahr zuvor. Die Differenz zeigt zwar, daß sich bei mindestens 112 bzw. 4.573 Arbeitnehmern der Erwerbsstatus im Gegensatz zum Vergleichsmonat bzw. Vorjahr verändert haben muß, Beschäftigte also entweder arbeitslos oder nicht-erwerbstätig geworden oder in den Ruhestand getreten, Arbeitslose wiederbeschäftigt und Nichterwerbstätige erwerbstätig geworden sind. Die tatsächliche Größenordnung solcher Arbeitsmarktbewegungen aber ergibt sich erst aus der Kenntnis der Bewegungsdaten, d.h. der Zu- und Abgänge in bzw. aus Arbeitslosigkeit und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Denn der Bestandszahl von z.B. 34.492 Arbeitslosen Ende Dezember gegenüber 34.380 Ende November, einer Veränderung von nur + 112 Arbeitslosen, standen im Laufe des Monats Dezember 4.093 Zugänge in die und 3.981 Abgänge aus der Arbeitslosigkeit gegenüber. Wenn man davon ausgeht, daß nicht alle Personen, die sich im Dezember angemeldet haben auch kurz darauf wieder abmeldeten, sondern zunächst arbeitslos blieben, so setzt sich auch die Bestandszahl im Monat Dezember anders zusammen als noch im November. Damit ist nicht nur die Zahl der bloßen Bewegungen weitaus größer als durch den Vergleich der Bestandszahlen ausgewiesen, sondern auch die Zahl der von den Bewegungen betroffenen Personen.

Nun finden keineswegs alle Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt über die Arbeitslosigkeit statt. Beschäftigte wechseln z.B. auch ohne zwischenzeitliche Arbeitslosigkeit den Arbeitsplatz bzw. den Betrieb, Nichterwerbstätige nehmen auch ohne daß sie arbeitslos gemeldet waren Arbeitsplätze ein und Beschäftigte gehen ohne das Arbeitsamt in Anspruch zu nehmen in den Ruhestand. Solche Bewegungen zwischen Nichterwerbstätigkeit und Beschäftigung bzw. zwischen Betrieben können über die Zahl der begonnenen und beendeten Beschäftigungsverhältnisse erfaßt werden. Diese Statistik weist z.B. für den Arbeitsamtsbezirk Bremen aus, daß im gesamten Jahr 1987, 69.295 Beschäftigungsverhältnisse begannen und 67.086 beendet wurden. Die Differenz in Höhe von + 2.209 ergibt dabei den Zuwachs an der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 1986 und 1987.

Schließlich erschöpfen sich Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt nicht nur in den Zu- und Abgängen aus Arbeitslosigkeit oder in den Einstellungen und Entlassun-

gen der Betriebe. Auch innerhalb betrieblicher Arbeitsmärkte finden solche Bewegungen statt, indem Arbeitsplätze gewechselt werden. Über das Ausmaß dieser Bewegungen gibt allerdings bisher keine Statistik Auskunft.

## 1.2. Arbeitsmarktbewegungen als Zu- und Verteilungsprozesse

Wenn man davon ausgeht, daß "der Arbeitsmarkt eine - wenn nicht *die* - zentrale Zuweisungsinstanz von gesellschaftlichen Partizipations- und damit sozialen Lebenschancen" darstellt (Büchtemann 1984:54), so steht hinter der hier kurz skizzierten Vielzahl von Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt nicht nur, daß Arbeitskräfte ihre alten Positionen oder "Plätze" verlassen und jeweils neue einnehmen, Arbeitskräfte sich also jeweils neu auf Arbeitsplätze verteilen, sondern auch, daß damit jeweils eine Neuverteilung von Lebenschancen und -risiken einhergeht, weil sowohl jeder Status als auch jeder Arbeitsplatz bzw. jeder Arbeitgeber unterschiedliche Chancen und Risiken bietet.

Diese Prozesse der Zuteilung von Arbeitskräften auf Arbeitsplätze und der Verteilung von Lebenschancen als Aufgabe und Funktion des Arbeitsmarktes in marktwirtschaftlich verfassten Gesellschaften sind bereits Thema zahlreicher theoretischer Überlegungen und empirischer Untersuchungen gewesen. Dabei werden der Arbeitsmarkt und die dort stattfindenden Prozesse - einmal ungeachtet der freilich jeweils vorhandenen Differenzierungen - prinzipiell aus zwei völlig unterschiedlichen Perspektiven betrachtet und analysiert.

Zum einen aus dem Ansatz der ökonomisch orientierten neoklassischen Modelltheorien, die den Arbeitsmarkt als freien Aushandlungsprozeß zwischen Individuen auf der Angebots- und Nachfrageseite betrachten. Dieses Arbeitsmarktmodell geht vom Konstrukt des rational handelnden "homo oeconomicus" aus, der sich, vereinfacht gesagt, als Arbeitnehmer bei der Wahl seines Arbeitsplatzes ausschließlich an der Höhe seines Einkommens orientiert und damit letztlich für ein Gleichgewicht auf dem Markt sorgt. Mithin wird das Funktionieren des Arbeitsmarktes auf das freie Zusammenspiel und Wirken rational kalkulierender und auf ihren materiellen Vorteil bedachter Individuen zurückgeführt. Damit wird sowohl unterstellt, daß die Individuen nur ein bestimmtes Ziel verfolgen, als auch, daß dieses Streben durch keine strukturellen oder institutionellen Bedingungen behindert wird.

Diesem Arbeitsmarktmodell wird nun entgegengehalten, daß sich diese Verhaltensunterstellung auf dem Arbeitsmarkt nicht nachweisen läßt, sondern sich, wie zahlreiche empirische Untersuchungen belegen, tatsächlich "ein Verhalten, das mit dem vom ökonomischen Arbeitsmarktmodell geforderten im Widerspruch steht" (Lutz/Sengenberger 1974:40) zeigt. Bei der Wahl der Arbeitsplätze spielen für die Akteure offensichtlich auch andere Präferenzen als nur der Lohn und für die Verteilung der Chancen andere Bedingungen als nur die Regulierung über den Preis eine Rolle. Aus der Kritik am neoklassischen Modell entwickelte sich daher eine Auffassung vom Arbeitsmarktgeschehen, wonach nicht das Verhalten der

Akteure, sondern strukturelle und institutionelle Bedingungen des Arbeitsmarktes sein Geschehen steuern und dadurch die Arbeitsplätze den Arbeitskräften im wesentlichen *zuteilt* und Lebenschancen und -risiken nicht frei ausgehandelt werden können. Die institutionelle Arbeitsmarkttheorie geht vielmehr davon aus, daß:

- die Arbeitskräfte aufgrund des Machtungleichgewichts auf dem Arbeitsmarkt einem strukturellen Verkaufszwang unterliegen (vgl. Hinrichs/Offe 1977),
- weder Arbeitsplätze noch Arbeitnehmer jeweils als homogene Mengen betrachtet werden können, sondern beide in Teilmengen zerfallen, "zwischen denen allenfalls geringe Austauschbarkeit besteht und Mobilität tatsächlich stattfindet" (Lutz 1978:5), der Arbeitsmarkt also segmentiert und der Zugang zu Arbeitsplätzen reguliert ist (vgl. Sengenberger 1987),
- die Unternehmen in der Lage sind, sich bei Einstellungen Arbeitskräfte nach ihrem Bedarf auszusuchen, wobei als Kriterien nicht nur sachliche und formale Gründe, wie berufliche Qualifikation, Berufserfahrung usw., eine Rolle spielen, sondern auch die betrieblichen Erwartungen an die individuelle Fähigkeit und Bereitschaft zur Leistung und zur, möglichst dauerhaften, Integration in die Belegschaft, was bekanntlich vorwiegend an sozialen und persönlichen Merkmalen der Betroffenen, wie z.B. Geschlecht, Nationalität, Alter, und Gesundheitszustand (vgl. Hinrichs/Offe 1977) sowie an der Stabilität des Berufsverlaufs, also auch an der Kontinuität, Dauer und Häufigkeit von Zeiten der Erwerbstätigkeit bzw. Arbeitslosigkeit im Erwerbsverlauf (vgl. z.B. Büchtemann/Rosenblatt 1983) festgemacht wird.

Hier wird von der Prämisse ausgegangen, "daß anstelle eines marktgesteuerten Allokationsprozesses und anstelle von individuellen Präferenzen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern institutionalisierte Regeln den Arbeitsmarktprozeß bestimmen und steuern." (Sengenberger 1987:54). Aus der Sicht der institutionellen Arbeitsmarkttheorie ist deshalb aufgrund der Strukturiertheit des Arbeitsmarktes "die Möglichkeit sowohl von ad hoc als auch von rein individuell bestimmtem Verhalten von Nachfragern und Anbietern" deutlich beschränkt (ebenda:51).

Andererseits gelten die Verhaltensmöglichkeiten aber auch nur als "beschränkt", so daß "die Lage der Arbeitskraftanbieter doch keineswegs so einheitlich und konstant aussichtslos (ist), um nicht auch Autonomiespielräume, Machtpotentiale und strategische Optionen erlangen zu können." (ebenda:91). In diesem Zusammenhang wird dann darauf hingewiesen, daß neben der Individualisierung der Arbeitskraft durch Qualifizierung und Spezialisierung auch die räumliche, zwischenbetriebliche oder berufliche Mobilität zu den individuellen strategischen Verhaltensmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt gehört (vgl. Hinrichs/Offe 1977).

Dies besagt nichts anderes als daß trotz aller Strukturiertheit und institutionellen Regelmäßigkeit des Arbeitsmarktgeschehens zumindest ein Teil der Arbeitsmarkt-bewegungen ihre Ursache im Verhalten der Arbeitnehmer selbst finden. In der Tat entscheiden Beschäftigte sich z.B. dafür, ihren alten Arbeitsplatz aufzugeben um

einen neuen, besseren einzunehmen, die Erwerbstätigkeit zu unterbrechen, um sich weiterzuqualifizieren, oder um sich für eine Zeit vorrangig ihrer Familie zu widmen. Umgekehrt entscheiden sich z.B. nichterwerbstätige Frauen, (wieder) eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, weil sie das Bedürfnis haben, verschiedene Lebensbereiche miteinander zu verknüpfen. In solchen Fällen mögen zwar arbeitsmarktbezogene, oder -externe Umstände, wie z.B. anstehende Umstrukturierungen im Betrieb, eine Familiengründung usw. eine solche Entscheidung nahegelegt haben. Die Entscheidung jedoch, seinen Arbeitsplatz aufzugeben oder einen neuen einzunehmen und damit eine Bewegung auf dem Arbeitsmarkt zu initiieren, treffen die Arbeitnehmer in diesen Fällen letztlich selbst, weil sie von einer bestehenden Situation ausgehen und diese so verändern wollen, daß eine Verbesserung dabei herauskommt. Jedenfalls wäre ohne eine individuelle Entscheidung zur Veränderung in diesen Fällen keine Bewegung zustandekommen und hätte sich die Situation der Beteiligten nicht verändert. Die Bewegung ergibt sich also aus subjektiven Erwartung, daß ein Wechsel bestimmte positive Folgen haben wird. Die freiwillige Mobilität demonstriert, daß auf dem Arbeitsmarkt durchaus Handlungsspielräume zur eigenständigen Wahrnehmung von Chancen und zur Gestaltung eines Berufsverlaufs vorhanden sind und sie von den Individuen auch genutzt werden. Somit geht aus dem Verhalten der Individuen ein nicht unwesentlicher Einfluß auf das Arbeitsmarktgeschehen und damit auf ihre persönliche soziale Lage aus.

Dies nun wäre durchaus ein Argument für die Gültigkeit des neoklassischen Arbeitsmarktmodells, das ja vom Nutzenkalkül des Einzelnen, welches sich u.a. in freiwilligen Arbeitsplatzwechseln zeigt, ausgeht. Jedoch ist aus dem Blickwinkel dieses Modells *jede* Mobilität auf dem Arbeitsmarkt eine Frage von individuellen Präferenzen und von Freiwilligkeit. Diesem Paradigma verpflichtet sind auch die Job-Search-Theorien, mit denen versucht wird, Arbeitslosigkeit im Rahmen neoklassischer Modelltheorien zu erklären. Arbeitslosigkeit kommt danach nur als notwendige Suchphase einkommensmaximierender Arbeitskräfte zustande, weil durch Inhomogenitäten und mangelnde Transparenz auf dem Arbeitsmarkt zunächst Informationen eingeholt und verglichen werden müssen, was Zeit erfordert (vgl. König 1980).

### 1.3. Zwangsmobilität

Unter den Teppich gekehrt wird in neoklassischen Ansätzen allerdings, daß Arbeitslosigkeit oft die Folge von Entlassungen und somit keineswegs freiwillig ist bzw. auf ein individuelles Nutzenkalkül der Arbeitskräfte zurückgeht. Vielmehr sind die Arbeitnehmer dabei das Opfer betrieblicher Entscheidungen. So wird in Unternehmen entschieden, z.B. aus Auftragsmangel oder Rationalisierungserwägungen bestehende Arbeitsplätze abzubauen, den Betrieb völlig zu schließen oder auch nur einzelne Arbeitsplätze neu zu besetzen, weil der derzeitige Arbeitsplatzinhaber aus betrieblicher Sicht nicht mehr dafür geeignet erscheint usw.. Arbeitskräfte werden also auch, indem ihnen von betrieblicher Seite gekündigt wird, eindeutig zur Mobilität gezwungen.

Allerdings wird diese Tatsache in neoklassischen Modelltheorien nicht besonders berücksichtigt. Soweit Entlassungen überhaupt als spezifische Ursache von Arbeitslosigkeit Beachtung finden, wird dennoch an der These, Arbeitslosigkeit sei letztlich freiwillig, festgehalten. Zumindest in Zusammenhang mit dem Phänomen der "Arbeitslosigkeit im Wartestand", bei dem Arbeitnehmer vorübergehend entlassen und später von gleichen Betrieb wieder eingestellt werden (was z.B. lange Zeit typisch für die Bauwirtschaft und auch in den 50er und 60er Jahren als personalpolitisches Instrument bei Auftragsschwankungen insbesondere in Großbetrieben üblich war (vgl. Dombois 1986)), wird diese These vertreten. Danach ist eine temporäre Arbeitslosigkeit aufgrund einer Entlassung zwar für den einzelnen Arbeitnehmer unfreiwillig, letztlich aber für alle Arbeitnehmer freiwillig, da sie das Ergebnis einer Absprache zwischen den Tarifparteien sei (Feldstein 1976, vgl. auch Phelps 1970). "Unbestritten werden Entlassungen jüngerer und unqualifizierter Arbeitnehmer den Bedürfnissen der Stamm-Mitarbeiterschaft im Primärbereich eines Unternehmens entgegenkommen. Die Schlußfolgerung, dies stelle eine freiwillig vereinbarte Nutzenmaximierung aller Arbeitnehmer dar, ist empirisch nicht belegt und als fragwürdiger theoretischer Versuch zu werten, durch Entlassungen bewirkte Arbeitslosigkeit gehöre auch in das Paradigma 'alle Arbeitslosigkeit ist freiwillig'" (Hodeige 1985:123).

In diesem Arbeitsmarktmodell kommt es also überhaupt nicht auf die Ursachen der Mobilität an, sondern nur auf die damit verbundene Situation des Wechsels (vgl. Hodeige 1985). Mobilität auf dem Arbeitsmarkt wird nur auf der Ebene des dabei notwendigen Suchprozesses analysiert. Letztlich geht es um die Informationsstrukturen und das Informationsverhalten auf dem Arbeitsmarkt, für das die Verhaltensunterstellung, es ginge dem Einzelnen nur darum, die durch die Lohnhöhe vermittelte Maximierung individueller Wohlfahrt zu erreichen, das Leitmotiv ist (vgl. Wieljosz/Carpenter 1987, Freiburghaus 1976).

Die Arbeitssuche als bei Mobilität notwendiger Prozeß wird allerdings auch von der Institutionellen Arbeitsmarkttheorie thematisiert. Hier aber geht es in erster Linie um die Voraussetzungen und Bedingungen der Mobilität, wie sie z.B. in den Wegen, Verfahren, Instanzen und institutionellen Mechanismen zu sehen sind, über die Arbeitssuchende Stellen finden. Indem davon ausgegangen wird, daß auch diese Wege, Verfahren usw. in spezifischer Weise strukturiert und nicht

jedem in gleicher Weise zugänglich sind, hängt die Verteilung von Chancen und Risiken auf dem Arbeitsmarkt auch von diesen Bedingungen ab (Deeke/Fischer 1987). Besonderes Augenmerk wird dabei auf die Wege informeller Rekrutierung und die Wirkung sozialer Netzwerke gerichtet (vgl. z.B. Noll 1985). Jedenfalls wird in diesem Zusammenhang auch nicht systematisch zwischen freiwilliger und unfreiwilliger Mobilität unterschieden. Allenfalls wird unterschieden, ob eine Suche aus der Nichterwerbstätigkeit, aus der Beschäftigung oder aus der Arbeitslosigkeit heraus erfolgt, für die jeweils unterschiedliche Suchbedingungen gelten (vgl. Brinkmann 1987).

Andere Ansätze, in denen Mobilität auf dem Arbeitsmarkt eine Rolle spielen, befassen sich weniger mit dem Suchprozeß, als vielmehr mit der Funktion von Mobilität im gesellschaftlichen Prozeß. Gefragt wird nach dem Ausmaß, den Ursachen und den Folgen räumlicher, beruflicher und sozialer Mobilität innerhalb des, bzw. für den gesellschaftlichen Produktions- und Reproduktionsprozeß (vgl. Lutz/Weltz 1966). Die Frage gilt hier in erster Linie der Beweglichkeit der Arbeitskräfte als notwendige Voraussetzung zum Funktionieren des Arbeitsmarktprozesses (Schmidt 1984). Entsprechend gibt es eine Vielzahl von Untersuchungen, die sich mit der Mobilitätsbereitschaft und der Mobilitätsfähigkeit der Arbeitskräfte befassen (vgl. z.B. Sörgel 1978), oder die berufliche Flexibilität (vgl. z.B. Mertens/Kaiser 1978) zum Thema haben.

Schließlich spielt in der institutionellen Arbeitsmarkttheorie Mobilität auch eine Rolle im Zusammenhang mit der Selektion auf dem Arbeitsmarkt. Einstellungen und Entlassungen gelten als jene Nahtstellen im Arbeitsmarktprozeß, an denen von betrieblicher Seite über die Verteilung von Beschäftigungschancen und -risiken entschieden wird. "Bei Einstellungen werden Personen mit bestimmten Eigenschaften und Merkmalen ausgewählt und andere von der Einstellung ausgeschlossen. Die Auswahlkriterien werden nicht einfach durch die Anforderungen des Produktionsprozesses bestimmt; es gibt ... institutionelle Zutrittsbeschränkungen und definierte Mindestvoraussetzungen, welche die Menschen, die einem Teilarbeitsmarkt zugeordnet sind, vom äußeren Arbeitsmarkt abschirmen. Es sind dies freilich nur Mindestbedingungen, die stets schon durch die Nachfrage- und Angebotsverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt beeinflußt werden: Je geringer das Angebot an Arbeitsplätzen und je attraktiver Arbeit, Entlohnung und Beschäftigung, desto höher können auch Einstellungsbedingungen geschraubt werden (...). Ein weiterer Selektionsprozeß, über den Beschäftigungsrisiken verteilt werden, setzt beim Arbeitsplatzabbau ein: Wenn Arbeitsplätze abgebaut werden, findet stets auch eine Auswahl von Personen statt, welche weiterbeschäftigt werden und solchen, welche den Betrieb verlassen (müssen)" (Dombois 1986:254f).

Mit anderen Worten: bei Einstellungen entscheidet sich, wer in den Betrieb und damit in das Beschäftigungssystem hinein kommt und bei Entlassungen, wer darin bleibt, bzw. ausgeschlossen wird. Damit können sowohl die Einstellungschancen als auch die Entlassungsrisiken ungleich unter den Beschäftigten verteilt sein. Auf diese unterschiedlichen Risiken wird besonders in Zusammenhang mit Arbeitslosigkeit hingewiesen, wenn es um die Zugangs- und Verbleibsrisiken in der Arbeitslosigkeit geht. Hier konnte nachgewiesen werden, daß bestimmte soziale Gruppen, wie Frauen, Ausländer, Leistungsgeminderte, Unqualifizierte, ältere und

junge Arbeitskräfte, regelmäßig stärker davon betroffen sind, im Anschluß an eine Entlassung arbeitslos zu werden und vor allem auch zu bleiben als andere Gruppen (vgl. Rosenblatt/Büchtemann 1978, Büchtemann 1983). Insbesondere für das Verbleibsrisiko in Arbeitslosigkeit, also der mangelnden Chance, wieder eingestellt zu werden, ergibt sich aus der Tatsache, zuvor aus einem anderen Betrieb entlassen worden und infolgedessen arbeitslos zu sein, ein zusätzliches Risiko. Da bei Entlassungen eine Selektion stattfindet, mit der die "Spreu vom Weizen getrennt wird", kommt es im Anschluß daran zu einer Stigmatisierung der Betroffenen, weil der Verdacht entsteht, hier handle es sich um eine Gruppe, die wegen mangelnder fachlicher oder sozialer Qualifikation bzw. wegen mangelnder Leistungsfähigkeit entlassen wurde. Vom Betrieb gekündigt worden zu sein beinhaltet meistens die Unterstellung von persönlichem Verschulden; mindestens in der Weise, das der Person eine mangelnde Eignung zugesprochen wird. (vgl. Brinkmann 1983). Auch für die Betroffenen selbst können Zweifel aufkommen, ob sie durch falsches Verhalten o.ä. die Kündigung nicht selbst provoziert haben und insofern auch einen Teil der Verantwortung daran tragen und nicht nur Opfer sind. Ein durch solche Selbstzweifel hervorgerufener Mangel an Selbstbewußtsein und Durchsetzungsvermögen kann sich durchaus negativ auf die Arbeitsmarktchancen auswirken (vgl. z.B. Bahn Müller 1981).

Zwangsmobilität ist also offensichtlich zunächst davon geprägt, daß hier Chancen und Risiken in doppelter Weise, nämlich sowohl durch die Selektionsbedingungen der Entlassung als auch durch jene bei der Einstellung beeinflusst werden, wobei die Tatsache einer Entlassung wiederum negativen Einfluß auf die Chancen einer (Wieder)Einstellung hat. Insofern kann Zwangsmobilität als spezifisches Risiko auf dem Arbeitsmarkt gelten, weil davon offensichtlich durch Stigmatisierung einerseits und Selbstzweifel andererseits eine überwiegend negative Wirkung auf den weiteren Berufsverlauf ausgeht.

Dieser Zusammenhang aber hat im wesentlichen nur dann Bedeutung, wenn Einzelne aus einer Belegschaft, aus einem weiterexistierenden Betrieb, entlassen werden. Nur in einem solchen Fall wird ausgewählt zwischen jenen, die bleiben dürfen und jenen, die gehen müssen. Im Falle einer Betriebsschließung aber, wo die gesamte Belegschaft entlassen wird, findet eine solche Selektion bei der Entlassung nicht mehr statt. Deshalb kann dabei kaum der Verdacht aufkommen, die Kündigung sei auf ein Verschulden des Einzelnen zurückzuführen, es sei denn, man unterstellt, das Verhalten der Belegschaftsmitglieder habe zur Schließung des Betriebes geführt.

Auch die Betroffenen selbst haben keinen Grund daran zu zweifeln, daß sie an der Entlassung schuldlos sind. Selbstzweifel, wie sie bei Einzelentlassungen häufig auftreten, dürften deshalb bei Betriebsstillegungen keine Rolle spielen.

Bei Betriebsstillegungen ist also nicht nur das Entlassungsrisiko für alle gleich, weil es zu keiner Selektion kommt, sondern es ergibt sich auch kein Anlaß zur Stigmatisierung, weil kein Grund vorliegt, von Seiten des einstellenden Betriebes an der Eignung der Bewerber zu zweifeln. Auch die Bewerber selbst haben keinen Anlaß, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten in Frage zu stellen, bzw. sich bei Vorstellungsgesprächen rechtfertigen zu müssen.

Dennoch sind die Chancen, wiederbeschäftigt zu werden, innerhalb als Ganzes entlassener Belegschaften unterschiedlich verteilt, weil die einzelnen Belegschaftsmitglieder je nach Beruf, Qualifikation, Alter usw. mit unterschiedlichen Voraussetzungen auf den Arbeitsmarkt treten. Die Entlassung selbst stellt dabei kein negatives Merkmal mehr dar. Im Gegenteil trägt vielleicht die Tatsache, erkennbar unverschuldet das Opfer einer Stilllegung geworden zu sein dazu bei, einen Vorteil zu haben, nämlich von einer Art "Mitleidsbonus" zu profitieren. Eine negative Wirkung kann hier eher von der Tatsache erwartet werden, daß viele Beschäftigte zur gleichen Zeit ihren Arbeitsplatz verlieren und deshalb der Arbeitsmarkt in besonderer Weise belastet wird. Daher stehen bei Betriebsstilllegungen vorallem die Fragen danach, wie der Arbeitsmarkt als Institution eine solche Belastung verkraftet und welche sozialen Folgen sich für die Entlassenen daraus ergeben, im Vordergrund. Bei Zwangsmobilität aus Anlaß von Betriebsstilllegungen geht es demnach vorrangig um die Analyse der Bedingungen und Mechanismen eines von Stigmatisierung als besonderem Merkmal freien und damit weitgehend normalen Mobilitätsprozesses auf dem Arbeitsmarkt.

In der Tat belegen einschlägige Untersuchungen, daß Arbeitsmarktprozesse nach Betriebsstilllegungen sich nur wenig von anderen, normalen unterscheiden (vgl. Gabriel u.a. 1990, Gerdes u.a. 1990). Der Arbeitsmarkt behält auch in Fällen, in denen mehrere Tausend Arbeitnehmer gleichzeitig auf den Arbeitsmarkt treten, seine Funktionsfähigkeit und die Entlassenen werden nach den bekannten Selektionskriterien verteilt, ohne daß es zu einer wie auch immer gearteten Funktionsblockade kommt oder Stigmatisierung dabei eine Rolle spielt. Als zentrales Kriterium zur Verteilung von Wiederbeschäftigungschancen erweist sich vielmehr das Alter. Dies überrascht nicht, denn bei Betriebsstilllegungen werden gerade auch jene entlassen, die als Mitglieder von Stammbeslegschaften ansonsten zu den bestgeschützten auf dem Arbeitsmarkt zählen. Sie haben i.d.R. lange Jahre im gleichen Betrieb gearbeitet, verfügen nicht selten über auf dem externen Arbeitsmarkt nicht verwertbare betriebsspezifische Qualifikationen und sind meisten bereits älter. Da die Arbeitsmarktchancen gerade älterer Arbeitnehmer bekanntlich stark eingeschränkt sind und auch nichttransferierbare Qualifikationen für die Wiedereinstellung keinen Wert haben, ist diese Gruppe im auf die Entlassung folgenden Arbeitsmarktprozeß besonders benachteiligt.

Daneben beeinflußt auch die Zugehörigkeit zur Gruppe der Ausländer bzw. weiblichen Angestellten die Wiederbeschäftigungschancen negativ. Auch berufliche Flexibilität und die Mobilitätsfähigkeit des Einzelnen sowie die Verhältnisse auf den beruflichen Teilarbeitsmärkten spielen eine Rolle.

Andererseits bleibt dieser Arbeitsmarktprozeß nicht völlig unbeeinflusst von der Tatsache, Opfer einer Stilllegung geworden zu sein und nicht freiwillig den Arbeitsplatz zu wechseln. Auch wenn Stigmatisierung keine Rolle spielt, so bestehen doch andere wesentliche Unterschiede zwischen freiwilliger und unfreiwilliger Mobilität, die entscheidende Konsequenzen für die individuellen Berufsverläufe haben können.

Zunächst sind die Voraussetzungen zur Arbeitssuche jeweils andere, denn bei

Zwangsmobilität stellt der alte Arbeitsplatz keine strategische Option für das weitere Arbeitsmarkthandeln mehr dar. Im Gegensatz zur freiwilligen Mobilität, die i.d.R. erst dann erfolgt, wenn ein neuer, zur Verbesserung der Lage geeigneter Arbeitsplatz gefunden ist und bei dem, wenn keiner zu finden ist, immer noch der alte bleibt, gibt es beim unfreiwilligen Arbeitsplatzwechsel kein Zurück mehr, denn die Tore des Betriebes sind bereits hinter einem zugefallen und man steht, so eine gängige Umschreibung, "auf der Straße". Ein Verlassen der Straße ist in verschiedene Richtungen möglich: in arbeitsmarktinterne Existenzmöglichkeiten, in Arbeitslosigkeit oder eben in neue Betriebe. Hier gilt als Handlungsanforderung nicht mehr zwischen gewählten, aktuell zur Verfügung stehenden verschiedenen Beschäftigungsoptionen zu entscheiden, sondern im wesentlichen nur noch, das mit dem Tag der Entlassung faktisch eintretende Risiko Erwerbslosigkeit möglichst zu vermeiden. Das bedeutet nichts anderes als die Anforderung, möglichst rasch eine neue Erwerbsquelle zu finden, um den bisherigen Erwerbsverlauf ohne Unterbrechung fortsetzen zu können. Insofern sind von Zwangsmobilität Betroffene auch dann, wenn eine Selektion bei der Entlassung und eine nachfolgende Stigmatisierung ausbleiben, einem erhöhten Risiko auf dem Arbeitsmarkt ausgesetzt. Weil als Alternative zu einer neuen Stelle nur Erwerbslosigkeit bleibt und sie den Verteilungs- und Selektionsmechanismen des externen Arbeitsmarktes weitgehend ausgesetzt sind, ist ihr Handlungsspielraum in erheblichem Maße eingeschränkt. Dies gilt umso mehr, wenn der externe Arbeitsmarkt bereits durch hohe Arbeitslosigkeit belastet ist und nur eine geringe Nachfrage nach Arbeitskräften besteht. Unfreiwilliger Arbeitsplatzverlust erweist sich gerade in dieser Situation als eine spezifische Problemlage, die davon geprägt ist, weitgehend den Bedingungen und Mechanismen des Arbeitsmarktes ausgeliefert zu sein und nur unter aktuell zur Verfügung stehenden Erwerbsmöglichkeiten wählen zu können, bzw. dort, wo auch eine solche Auswahl nicht mehr möglich ist, die vielleicht einzig vorhandene Beschäftigungsmöglichkeit entweder zu akzeptieren oder arbeitslos zu bleiben. Angesichts der allgemeinen sozialen Lage abhängig Beschäftigter scheint es unter diesen Umständen für viele dann keine andere Wahl mehr zu geben, als sich, um Arbeitslosigkeit auf jeden Fall zu vermeiden, auch mit Einkommensverlusten, Dequalifizierung o.ä. abzufinden.

In der Tat gehört es zu den negativen Folgen von Betriebsstillegungen, daß Einkommensverluste, Dequalifizierung, Beschäftigungsinstabilität usw. von den meisten Entlassenen in Kauf genommen werden müssen. Am deutlichsten zeigt sich dies beim Einkommen, bei dem viele - in den meisten untersuchten Stilllegungsfällen die Hälfte der Wiederbeschäftigten oder sogar mehr - mitunter empfindliche Einbußen hinnehmen müssen. Den anderen gelingt es entweder wieder das alte Einkommen zu erzielen oder sich sogar finanziell zu verbessern. Letztere, die damit offenkundig als "Gewinner" aus der Stilllegung hervorgehen, stellen allerdings nur eine Minderheit. Für die Mehrzahl ergibt sich bezüglich des Einkommens eine negative Bilanz, oder zumindest ein Plus-Minus-Null, durch das sie gerade nach einmal davongekommen sind (vgl. Gabriel u.a. 1990, Gerdes u.a. 1990).

Auch bezüglich des eigenen "Kapitals", der Qualifikation und Erfahrung der Betroffenen, werden Verluste deutlich. Erworbene berufliche und insbesondere betriebsspezifische Qualifikationen und Erfahrungen gehen "verloren", weil keine

Nachfrage danach besteht, bzw. sie in anderen Betrieben nicht verwertet werden können. Da das Einkommen i.d.R. mit beruflicher Qualifikation und Erfahrung korreliert, ist zu erwarten, daß Dequalifikation meist auch mit Einkommensverlusten verbunden ist und insofern eher typisch für "Stilllegungsverlierer" ist. Dort wo dieser Zusammenhang sich nicht zeigt, wo also trotz Dequalifizierung ein höherer Lohn erzielt werden kann, ist angesichts eines als vorrangig zu unterstellenden Verkaufsinteresses von Arbeitskräften zu erwarten, daß eine Dequalifizierung der Bewertung, sie seien aufgrund ihres höheren Einkommens die "Gewinner", nicht im Wege steht.

Unfreiwilliger Arbeitsplatzverlust stellt sich aber auch in anderer Hinsicht als spezifische Problemlage dar. Entlassen zu werden hat für den Einzelnen immer die Bedeutung, einen von fremder Hand geführten Einschnitt in den eigenen Berufsverlauf zu erleben. Dies bedeutet einen i.d.R. unerwünschten und meist auch völlig unerwarteten Eingriff in die individuelle Lebensplanung, der insbesondere dann, wenn Berufs- und Lebensperspektiven an einer dauerhaften, stabilen Beschäftigung in einem bestimmten Betrieb orientiert sind, zu einem besonders scharfen Bruch mit den bisherigen Erwartungen führt.

Zunächst unabhängig von den Folgen dieses Eingriffs für den späteren Berufsverlauf, ist Zwangsmobilität deshalb in jedem Fall ein den gesamten Verlauf strukturierendes besonderes Merkmal, denn der Berufsverlauf wird mit dem Datum der Entlassung in zwei Abschnitte aufgeteilt. Zwar stellt auch freiwillige Mobilität eine solche Markierungen im Berufsverlauf dar, jedoch besteht der Unterschied darin, daß dieses Datum hier eher den Charakter einer Sprosse in der Leiter des beruflichen und sozialen Aufstiegs, eines normalen Übergangs hat, während Zwangsmobilität eher eine Unterbrechung, eine Bruchstelle charakterisiert, bei der die Sprosse, auf der man steht, wegbriecht und man zunächst einmal neuen Halt suchen muß.

Weil eine Entlassung eine plötzliche, unerwartete Unterbrechung des Berufsverlaufs und zudem erkennbar fremdbestimmt ist, markiert sie bereits für sich genommen eine negative Erfahrung, denn sie demonstriert den Betroffenen hautnah ihre Ohnmacht gegenüber den objektiven Strukturen, Bedingungen und Institutionen des Arbeitsmarktes. Zugleich werden sie in den Zugzwang gebracht, jetzt vorrangig eine Strategie zur Begrenzung des "Schadens", der durch die ausgesprochene Kündigung bezogen auf ihre aktuelle berufliche und soziale Lage sowie hinsichtlich ihrer beruflichen Perspektiven angerichtet wurde, zu entwickeln und umzusetzen. Denn unabhängig von den später sich tatsächlich einstellenden Folgen besteht der Schaden einer Entlassung bereits darin, mit dem Arbeitsplatz die bisherige Existenzgrundlage sowie eine wesentliche Basis und Orientierungsgröße für die bisherigen Perspektiven und die konkrete Lebensplanung verloren zu haben. Bei Entlassungen geht es also nicht wie bei freiwilliger Mobilität vorrangig darum, seine Existenzmöglichkeiten zu verbessern, seine beruflichen und sozialen Pläne umzusetzen oder sich neue Perspektiven zu eröffnen, sondern in erster Linie darum, das bisher Erreichte möglichst zu bewahren, bzw. sich von den bisherigen Perspektiven und konkreten Plänen nicht allzu weit entfernen zu müssen. Aus diesem Grunde ist Zwangsmobilität davon geprägt, daß hier eine individuelle Neuorientierung stattfinden muß, die, weil sie meist plötzlich und

unvermutet kommt, eine erhebliche Belastung darstellen kann, denn nicht selten führt "dieser unerwartete und plötzliche Bruch der beruflichen Biographie ... zu einer erheblichen Desorganisation der Berufs- und Lebensperspektiven, zu Identitäts- und Familienkonflikten, zu einem verwickelten Spektrum von Wut, Zorn, Enttäuschung, Ohnmacht und plötzlicher Überaktivität" (Bahnmüller 1981:50).

Zwangsmobilität steht also nicht dafür, ein Merkmal sozialen und beruflichen Fortkommens, sondern eher ein Merkmal für Rückschritte, wenn nicht sogar für einen Neuanfang, auf jeden Fall aber für einen Bruch im Sinne einer Des- bzw. zumindest Neuorientierung beruflicher Perspektiven zu sein.

Berücksichtigt man schließlich auch die Folgen, die sich aus einer Entlassung ergeben, so kann sich Zwangsmobilität auch als ein Merkmal für Diskontinuität im Berufsverlauf erweisen. Insbesondere dann, wenn bei einem zuvor stabilen Berufsverlauf nach der Entlassung Arbeitslosigkeit auftritt, oder sie im weiteren Erwerbsverlauf in Form von Mehrfacharbeitslosigkeit vorkommt, kann von Diskontinuität gesprochen werden. In solchen Fällen bricht der Erwerbsverlauf deutlich ab, bzw. verläuft erkennbar weniger gradlinig als jener vor der Entlassung. Selbst wenn nach Monaten oder Jahren wieder der Anschluß an die frühere Stabilität gelingt, bleibt die Entlassung gefolgt von Arbeitslosigkeit eine Phase der Diskontinuität im Berufsverlauf. Wie Ergebnisse aus der Arbeitslosenforschung zeigen (vgl. z.B. Wacker 1976, Jahoda 1983), nimmt in dieser Zeit die Desorientierung eher noch zu und wächst die psychische Belastung mit zunehmender Arbeitslosigkeitsdauer. Der individuelle Handlungsspielraum ist zunehmend eingeschränkt und eine Anknüpfung an den früheren Berufsverlauf erscheint immer unwahrscheinlicher. Wird dem einzelnen bereits durch die Kündigung gewissermaßen "der Boden unter den Füßen weggezogen", so verstärkt Arbeitslosigkeit zweifellos das Gefühl, weiterhin "in der Luft zu hängen", keine Basis für berufliche Perspektiven zu haben und keine konkrete Zukunftsplanung betreiben zu können. Insofern markiert Arbeitslosigkeit eine deutliche Diskontinuität im Berufsverlauf.

Daneben wirkt sich anhaltende Arbeitslosigkeit auch negativ auf die Arbeitsmarktchancen aus, indem sie nunmehr zum negativen Selektionskriterium wird. So haben Langzeitarbeitslose auf dem Arbeitsmarkt deutlich geringere Chancen als andere Arbeitnehmer, weil ihnen oft unterstellt wird, ihre anhaltende Arbeitslosigkeit resultiere vorwiegend aus einem Mangel an beruflicher und sozialer Mobilitätsbereitschaft, ungenügenden Anstrengungen bei der Arbeitssuche oder einfach daraus, daß sie aufgrund ihres Alters oder anderer persönlicher Merkmale offensichtlich für den Arbeitsprozeß nicht mehr hinreichend geeignet sind (vgl. Büchtemann/Rosenblatt 1983). Hier erwächst nicht aus der Tatsache der Entlassung selbst, sondern erst aus dem Scheitern der Bemühungen um einen Wiedereinstieg ins Beschäftigungs-system der Anlaß für eine Stigmatisierung.

Abgesehen davon, daß Arbeitslosigkeit nach der Entlassung bereits eine Diskontinuität im Berufsverlauf bedeutet, die erhebliche Anforderungen an deren individuelle Bewältigung stellt und sich insofern als besondere Problemlage darstellt, kann gerade bei Betriebsstillegungen auch die Stigmatisierung Arbeitsloser im

Laufe der Zeit zu einem besonderen Problem werden.

Allerdings zeigen ältere wie auch neuere Untersuchungen über die Folgen von Betriebsstillegungen (vgl. z.B. Bandemer/Ilgen 1963, Dederding 1970, Hillen 1971, Bosch 1978, Projektgruppe Videocolor 1987, Gabriel u.a. 1990, Gerdes u.a. 1990, Gerdes/Heseler 1990)<sup>1</sup>, daß die Wiederbeschäftigungschancen bei Großbetriebsstillegungen besser sind als gemeinhin erwartet.

*Langanhaltende* Arbeitslosigkeit ist dabei von eher untergeordneter Bedeutung. Tatsächlich sind i.d.R. zwei Drittel der Entlassenen nach anderthalb Jahren wiederbeschäftigt, während etwa ein Sechstel den Arbeitsmarkt verlassen hat und nur ein weiteres Sechstel noch oder wieder arbeitslos ist. Insbesondere die Arbeitsmarktchancen der Älteren sind deutlich besser als z.B. bei Einzelentlassungen. Die Altersgrenze, ab der normalerweise die Arbeitsmarktchancen deutlich sinken, wird bei Betriebsstillegung um fast zehn Jahre nach oben verschoben. Erklärt wird dies damit, daß zum einen durch die Stillegung auch jene qualifizierten Mitglieder der Stammebelegschaft auf den Arbeitsmarkt kommen, die sonst für andere Betriebe nicht verfügbar sind und die deshalb ein besonders nachgefragtes Arbeitskräftepotential darstellen. Zum anderen, weil die Arbeitssuche durch das Vorhandensein eines auch nach der Stillegung erhalten gebliebenen sozialen Netzwerks unter Kollegen und Vorgesetzten des Betriebes begünstigt wird. Über dieses Netzwerk werden nach der Schließung exklusiv Informationen über Beschäftigungsmöglichkeiten verbreitet und aufgenommen. Beide genannten Bedingungen sichern Entlassenen aus Betriebsstillegungen einen Wettbewerbsvorteil vor anderen Bewerbern auf dem lokalen Arbeitsmarkt.

Freilich spielt Arbeitslosigkeit in den Arbeitsmarktprozessen nach Betriebsstillegungen durchaus eine Rolle, denn die Mehrzahl der Entlassenen ist nach der Stillegung zumindest *vorübergehend* arbeitslos und für einige gilt, daß sie sogar mehrfach kurzzeitig arbeitslos werden. Da die Arbeitslosigkeit in den Berufsverläufen der Entlassenen aber meist nur eine Phase vorübergehender Diskontinuität darstellt, erweist sich diese neben deutlich verschlechterten Wiederbeschäftigungskonditionen als eine der eigentlichen negativen Folgewirkungen von Zwangsmobilität bei Betriebsstillegungen. Meist gilt nur für weniger als die Hälfte der Entlassenen, daß ihr Berufsverlauf nach der Stillegung kontinuierlich bleibt, wobei dies allerdings nicht immer mit einer Einteilung nach dem Einkommensmaßstab in "Gewinner" und "Verlierer" korreliert.

Zusammenfassend erweist sich Zwangsmobilität nach Betriebsstillegungen als eine von Handlungszwängen und eng begrenzten Entscheidungsmöglichkeiten geprägte spezifische Problemlage auf dem Arbeitsmarkt, die in vielen Fällen ihren Ausdruck im Verlust früherer Besitzstände und einer Diskontinuität im Berufsverlauf findet. Zudem stellt ein unfreiwilliger Arbeitsplatzverlust eine ungewollte und

---

<sup>1</sup>Dies gilt nicht nur für den Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik. Zu erstaunlich gleichlautenden Ergebnissen kommen auch vergleichbare Untersuchungen aus Schweden (vgl. z.B. Edin 1988, Gonäs 1988, Berglind 1988, Skogö 1988), den USA (Gordus 1981, Sehgal 1984, Flaim/Sehgal 1985, GAO 1987, Hansen 1988) und Großbritannien (Paine o.J.). Eine Übersicht bietet: Heseler 1987

unerwartete Zäsur im Berufsverlauf dar, bei der sich für die Betroffenen die Frage nach der Fortsetzung ihrer Erwerbsperspektiven stellt und sie zu einer Neuorientierung gezwungen sind. Damit wird Zwangsmobilität zu einer besonderen biographischen Übergangssituation mit nicht unwesentlichem Einfluß auf den zukünftigen Berufs- und Lebensverlauf, weil hier Richtungen neu bestimmt und Weichen neu gestellt werden müssen. Von anderen, ähnlichen Übergangssituationen im Lebenslauf, wie z.B. dem Eintritt ins Erwerbssystem, unterscheidet sich Zwangsmobilität dabei durch die Tatsache, daß hier keine institutionellen Regelungen für den Übergang existieren (vgl. Glaser/Strauss 1971), sondern allein die Kräfte des Marktes wirksam sind. Daraus resultierende Handlungs- und Entscheidungszwänge lassen zunächst erwarten, daß eine Bewältigung dieser Situation nicht anders möglich ist, als durch eine weitgehende Anpassung an die Bedingungen und Strukturen des Arbeitsmarktes. Insofern könnte man, wie in den bisherigen Untersuchungen über die Folgewirkungen von Betriebsstillegungen der Fall, die Entlassenen in der Tat vorrangig nur als hilflose Opfer von Arbeitsmarktprozessen betrachten und ließen sich ihre individuellen Bewältigungsstrategien ausschließlich aus der Analyse der Bedingungen und Mechanismen des Arbeitsmarktes ableiten.

#### 1.4. Zur Subjektivität in Arbeitsmarktprozessen

Diese Art der Betrachtung jedoch, die der Auffassung folgt, daß Handeln im wesentlichen nur ein Reflex auf die Anforderungen einer Realität, die im Prinzip keinen individuellen Spielraum läßt, ist, muß als zu einseitig angesehen werden (vgl. Thomssen 1982). Aus dieser einseitigen Sicht figurierten die Arbeitskräfte weitgehend nur als Träger von Einstellungen und Verhaltensweisen, aber nicht als eigenständige Subjekte. In der Industriesoziozoologie ist man inzwischen zu der Erkenntnis gekommen, daß die Akteure im Arbeitsmarktprozeß durchaus auch als eigenständige Subjekte ernstzunehmen sind. "Wohl gab es auch vorher eine Vorstellung vom Subjekt, aber das Subjekt oder das Individuum... waren Abstraktionen; sie waren Träger von Einstellungen, zeigten Verhalten, oft nur reaktives Verhalten, waren Potential .. . Inzwischen ist das Subjekt wieder zu einer relevanten Kategorie geworden, nicht nur als normative oder als erkenntnisleitende Kategorie einer Theorie der Gesellschaft in emanzipatorischer Absicht, sondern auch als erklärende Kategorie für das, was den gesellschaftlichen Gesamtzusammenhang kontranormativ als widersprüchliche Einheit zusammenhält. Das Subjekt macht Erfahrungen, verarbeitet soziale Realität, deutet und handelt, hat seine eigene Geschichte. Es reicht nicht mehr aus, zu sagen, daß gesellschaftliche Prozesse, wenn sie Realität gewinnen, 'durch die Subjekte hindurch' (Adorno 1969) sich vollziehen müssen. Dieses 'Hindurch' wird nun zum vordringlichen wissenschaftlichen Interesse, auch wenn die Adornosche Perspektive vom 'Vorrang des Objekts' grundsätzlich nicht in Frage gestellt wird."(Thomssen 1982:320f)

Nun fällt es gerade bei Zwangsmobilität, im Gegensatz zur freiwilligen Mobilität, bei der ja individuelle Motive eine entscheidende Rolle spielen, nicht leicht, hier eine Eigenständigkeit des Individuums als Subjekt zu entdecken. So ist der Anlaß für die Mobilität erkennbar fremdbestimmt und sind offensichtlich auch die Folgen weitgehend von den Bedingungen und Mechanismen des Arbeitsmarktes abhängig. Gerade im Falle von Zwangsmobilität scheinen die betroffenen Arbeitnehmer also tatsächlich nur Objekte eines von ihnen nicht zu beeinflussen den Arbeitsmarktprozesses zu sein.

Berücksichtigt man aber, daß Subjekte Erfahrungen machen, soziale Realität verarbeiten, eigenständig deuten, handeln und ihre eigene Geschichte haben, so ergibt sich eine vollständige Analyse solcher Arbeitsmarktprozesse erst dann, wenn auch auf die subjektive Perspektive Bezug genommen wird, d.h. ein solcher Prozeß auch als individueller Entscheidungs- und Handlungsprozeß, bei dem Entscheiden und Handeln kein bloßer Reflex auf gesetzte Zwänge ist, gesehen wird. Dies setzt eine Auseinandersetzung des Subjekts mit sowohl den Bedingungen des Handelns als auch den eigenen Zielen, an denen Handeln sich orientiert, voraus. Dabei gilt:

- "- Handeln kann nicht angemessen erklärt werden, wenn es mit sozialen Verhältnissen *kurz geschlossen* wird und damit Bewußtsein als *eigenständige* Sphäre ausgeklammert bleibt; Handlungen sind Ergebnis konstruktiver Herstellungsleistungen im Bewußtsein.
- Handeln ist nicht identisch mit kollektiven Verhaltenstendenzen; Handeln

ist Ergebnis auch individuell je spezifischer Bedingungen und Leistungen.

- Handeln entsteht nicht allein aus *bewußten rationalen* Entscheidungen; Handeln ist in hohem Maße auch durch unbewußte und vorrationale Prozesse gesteuert.
- Handeln ist nicht Folge fester Meinungen; Handeln ist Ausdruck dynamischer Denkleistungen und Beurteilungen, die situativ sehr unterschiedlich ausfallen können.
- Handeln ist schließlich nicht nur vor dem Hintergrund der Reproduktion durch Lohnarbeit zu sehen; sondern Handeln muß als Teil der für die subjektive Reproduktion erforderlichen *Gesamtaktivitäten* verstanden werden.
- Und letztlich ist es wichtig zu beachten, daß Handeln nicht nur nach wissenschaftlich und politisch externen Kriterien bewertet werden darf; es ist wichtig zu verstehen, wie Handeln aus Beurteilungen darüber entsteht, was subjektiv jeweils angesichts einer spezifischen Lebenssituation und Lebenserfahrung als optimal erscheint." (Voß 1984:479f)

Geht man von diesem Ansatz aus, der die Komplexität und Eigenständigkeit individuellen Handelns hervorhebt, so besteht die Macht der Verhältnisse zwar immer noch darin, daß bestimmte Zwänge und Zumutungen existieren und Handlungsspielräume festgelegt sind, das Individuum also bestimmten Anforderungen ausgesetzt ist. Als Subjekt aber verfügt der Einzelne andererseits auch über eine eigene Identität, ein spezifisches Bewußtsein von sich selbst, seiner Umwelt und seines Platzes darin. Seine Leistung besteht zunächst darin, die wahrgenommene Realität zu deuten, zu beurteilen, ob und welche Handlungskonsequenzen notwendig und welche Handlungsstrategien möglich sind. "Im Deuten kommt das Prozeßhafte von Bewußtsein zum Ausdruck. Durch Deutungen werden Ereignisse, Situationen oder Informationen strukturiert und verarbeitet, werden Handlungsprobleme erkannt und in Form von Handlungsstrategien vorläufig gelöst.... Denn gesellschaftliche Realität ist wegen ihrer Widersprüchlichkeit und Offenheit deutungsbedürftig, und zwar nicht, weil Menschen ein metaphysisches Bedürfnis haben, die Welt zu deuten, sondern weil ihr Handeln auf Orientierungen angewiesen ist." (Dybowski/Thomssen 1976:51)

Handeln ergibt sich also erst auf der Grundlage der Deutung von Realität als notwendige Orientierung. Dabei gehen in die Deutung nicht nur gegenwärtige Anforderungen, Bedürfnisse und Interessen ein, sondern auch Erfahrungen der Vergangenheit sowie Erwartungen an die Zukunft. Denn wenn jeder Einzelne auch jeweils seine "eigene Geschichte" hat und davon auszugehen ist, daß er ebenso eigenständige Perspektiven für die Zukunft verfolgt, seine Lebensgeschichte also fortsetzen möchte, dann kann die Deutung von Realität nicht losgelöst von der jeweiligen Biographie, als individueller Vorstellung vom eigenen Leben im zeitlichen Verlauf erfolgen, sondern muß sich auf darauf beziehen. Dieses Bezugnehmen sowohl auf die aktuellen Anforderungen, Bedürfnisse und Interessen als auch auf den individuellen lebensgeschichtlichen Zusammenhang, der seinen Ausdruck in der individuellen Berufs- und Lebensperspektive findet,

macht klar, daß es sich hier um eine eigenständige Leistung des Subjekts handelt. „Wahrnehmung und Verarbeitung von Erfahrungsmomenten im Bewußtsein (sind) nicht ein schlichter Reflex auf die objektiven Bedingungen, sondern eine aktiv von den Subjekten ausgehende, durch diese strukturierte Leistung... Die Subjekte nehmen *Bezug*, werden also nicht bloß passiv geprägt.“ (Voß 1984:337)

Wenn Subjekte aber bei der Deutung von Realität selbst Bezug nehmen sowohl auf objektive Bedingungen als auch auf subjektive Voraussetzungen, die je nach individueller Berufs- und Lebensperspektive sehr unterschiedlich sind, und sie nicht nur passiv geprägt werden, dann entzieht sich ihre soziale Lage genauso wie ihr Bewußtsein von dieser Lage einer nur objektiven Beurteilung. Vielmehr gehört es zur Eigenständigkeit bzw. zum "Eigen-Sinn" der Subjekte, daß nur sie selbst beurteilen können, was für sie Chance oder Risiko ist. Denn dies hängt ab von ihrer jeweils eigenen subjektiven Berufs- und Lebensperspektive, die den Maßstab für das Handeln abgibt (vgl. Hack 1979). Aus dieser individuellen Perspektive wird der Arbeitsmarkt interpretiert. Aus dieser Interpretation ergeben sich konkrete Erwartungen und werden Entscheidungs- und Handlungskonsequenzen gezogen. Insofern gilt, daß „ungeachtet der ihm vorgegebenen Bedingungen ... ein Lohnarbeiter sich in einem offenen Raum von Möglichkeiten (bewegt), den er selbst ausgestalten muß. In diesem Sinne gibt es einen *Eigenanteil* des Lohnarbeiters an der Gestaltung seiner Biographie, den er nicht ausklammern kann und für den er selber die Verantwortung übernehmen muß.“ (Giegel u.a. 1988:350).

Wenn das Bewußtsein sich in dieser Weise gegenüber objektiven gesellschaftlichen Bedingungen verselbständigen und eine eigene Logik ausbilden kann, gegenüber der äußeren Realität also über eine "relative Autonomie" (Thomssen 1980) verfügt, dann können Bewegungsprozesse auch nicht unabhängig von der eigenständigen Leistung der Individuen, Realität zu deuten und Handlungskonsequenzen und -strategien daraus abzuleiten, gesehen werden. Vielmehr muß die Perspektive des Subjekts in die Analyse von Prozessen auf dem Arbeitsmarkt mit einbezogen werden, wenn nicht sogar zu ihrem Ausgangspunkt gemacht werden, indem man "systematisch von aktiven Leistungen und einer dynamischen Komplexität der handelnden Subjekte *ausgeht*, um darüber dann deren soziale Einbindung und Bedingtheit zu thematisieren" (Voß 1984:396), bei der Analyse der wechselseitigen Bedingtheit von Subjekt und Objekt also vorrangig nicht bei den strukturellen Gegebenheiten, sondern beim Subjekt, d.h. beim individuellen Entscheiden und Handeln als vorrangiger Kategorie ansetzt (vgl. Esser 1990).

Bezogen auf Zwangsmobilität heißt das danach zu fragen, auf welche Weise die Subjekte den so offenkundig von fremder Hand geführten Einschnitt in den eigenen Berufs- und Lebensverlauf tatsächlich beurteilen und wie sie ihn vor dem Hintergrund sowohl der objektiven Arbeitsmarktverhältnisse als auch ihrer eigenen individuellen Berufs- und Lebensperspektiven praktisch bewältigen.

Dabei gilt es zum einen zunächst zu klären, wie der Arbeitsplatzverlust von den Betroffenen beurteilt wird. Bei Betriebsstillegungen ist offensichtlich nichts anders zu erwarten als daß die dabei Entlassenen sich ausschließlich in der Rolle von Opfern sehen, die eindeutig nicht durch eigenes Verschulden, sondern durch widrige Umstände bzw. konkrete Entscheidungen anderer zur Mobilität auf dem Arbeits-

markt gezwungen wurden. Wenn Selbstzweifel keine Rolle spielen, so stellt sich deshalb vorrangig die Frage, welchen Umständen bzw. wem aus der Sicht der Opfer die Verantwortung dafür angelastet wird. Ist es für die Betroffenen nur eine Frage eines undurchschaubaren Schicksals und anonymer Strukturen und Bedingungen, oder macht man sich ein genaueres Bild von den Ursachen und Umständen der Stilllegung, um eine schlüssige Erklärung für die unfreiwillig gemachte Erfahrung zu finden und sie zunächst auf diese Weise gedanklich zu verarbeiten ?

Zum zweiten gilt zu klären, ob der Arbeitsplatzverlust von den Betroffenen tatsächlich ausschließlich nur als Bruch und Problemlage begriffen wird, der man hilflos ausgesetzt ist und die zur Anpassung an veränderte, meist schlechtere Bedingungen zwingt. Es ist keineswegs ausgemacht, daß dabei immer eine (wenn auch meist nur vorübergehende) Desorientierung beruflicher Perspektiven auftreten muß und der unfreiwillige Arbeitsplatzverlust immer den Charakter einer Unterbrechung des Lebenslaufs, oder zugespitzt, den einer Art "Katastrophe" für die Lebensplanung hat. Zumindest bei jenen, die aufgrund ihres Alters, ihrer Qualifikation und ihres Berufs relativ gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben, ist zu erwarten, daß sie dieser, wegen ihrer Fremdbestimmtheit zunächst eindeutig negativen Erfahrung durchaus auch positive Seiten abgewinnen können. In der Weise, daß sie den unerwarteten Zwang zur Neuorientierung eher als eine konstruktive Intervention und damit als eine Chance werten, um aus eingefahren Bahnen auszubrechen und für sich neue, vorteilhaftere Wege zu suchen.

Zum dritten bedarf der Klärung, ob ein aus der Entlassung folgender Einkommensverlust oder -zuwachs es jeweils bereits rechtfertigt, von "Verlierern" und "Gewinnern" zu sprechen. Auch wenn der Lohn zweifellos ein zentraler Maßstab ist, an dem sich festmachen läßt, ob man seine Arbeitskraft mehr oder weniger erfolgreich verkaufen konnte, so ist er dennoch nicht der einzige. Am Einkommen bemißt sich vorrangig die Verkäuflichkeit und der Wert der Arbeitskraft als Ware. Aus dieser Arbeitskraftperspektive ist der Lohn ohne Zweifel der zentrale Maßstab. Bezogen auf subjektive Ansprüche an die konkrete Arbeit, deren Inhalte und Möglichkeiten zur Selbstbestätigung jedoch läßt sich Verlust und Gewinn nicht allein am Lohn festmachen. Hier spielen eher die Beruflichkeit der Arbeit, Arbeitsinhalte und Identifikationsmöglichkeiten mit der Arbeit eine zentrale Rolle. Angesichts des "doppelten Bezugs auf Arbeit" (Schumann u.a. 1982) muß bezweifelt werden, daß eine nach dem Einkommensmaßstab vorgenommene Einteilung in "Gewinner" und "Verlierer" sich in jedem Fall mit der jeweils subjektiven Beurteilung deckt. So kann z.B. das Besetzen eines Arbeitsplatzes mit erweiterten Einkommens-, aber reduzierten beruflichen Entfaltungsmöglichkeiten in Bezug auf das individuelle Verkaufs- und Einkommensinteresse als Chance, in Bezug auf arbeitsinhaltliche Interessen und berufliche Kontinuitätserwartungen aber auch als Risiko angesehen werden. Die Entscheidung, ob nach einem unfreiwilligen Arbeitsplatzverlust ein Arbeitsplatz, der diese Bedingungen bietet, tatsächlich angenommen oder ob ein solches Angebot verworfen wird, hängt deshalb nicht allein vom objektiven Verkaufsinteresse ab, sondern auch davon, welcher Stellenwert arbeitsinhaltlichen Interessen subjektiv beigemessen wird. Letztlich ergibt sich die tatsächliche Entscheidung erst aus dem individuellen Abwägen verschiedener divergierender subjektiver Interessen. Deshalb ist nicht ausgeschlos-

sen, daß bewußt der Weg gewählt wird, ein arbeitsinhaltlich attraktives, aber dafür schlechter bezahltes Beschäftigungsverhältnis zu wählen, bzw., wenn sich dies als Folge der Entlassung ergibt, sich nicht als "Verlierer" zu begreifen, sondern eher als noch gut davongekommen, wenn nicht sogar als "Gewinner".

Viertens schließlich ist offen, ob Arbeitslosigkeit immer als negative Erfahrung von Diskontinuität im Berufsverlauf gewertet werden kann und ihr Ausbleiben tatsächlich in jedem Fall als Kontinuität erfahren wird. Zwar wird durch Arbeitslosigkeit der Erwerbsverlauf erkennbar unterbrochen, während ihr Ausbleiben eine lückenlose Erwerbsbeteiligung bedeutet. Zumindest der Erwerbsverlauf erweist sich damit objektiv betrachtet als entweder diskontinuierlich oder kontinuierlich. Ob dies allein von den Subjekten auch als Kontinuität oder Diskontinuität erfahren wird, ist damit aber keineswegs ausgemacht.

Dies wäre zum einen nur dann der Fall, wenn Arbeitslosigkeit tatsächlich immer unfreiwillig ist. Arbeitslosigkeit kann aber durchaus auch ein bewußt in Kauf genommenes Risiko im Rahmen individueller Arbeitsmarktstrategien sein. In diesem Falle wäre zwar auch der Erwerbsverlauf erkennbar unterbrochen. Jedoch hätte dies nicht den Charakter einer Unterbrechung auch der individuellen Berufs- und Lebensperspektiven. Vielmehr wird hier das Risiko Arbeitslosigkeit eingegangen, um gerade die Kontinuität der Perspektiven zu wahren. Aus subjektiver Sicht wäre der Berufsverlauf dann durchaus kontinuierlich, weil er durch konstantes Festhalten an den bisherigen Perspektiven geprägt ist.

Wenn Diskontinuität aber damit nicht nur eine Frage von unterbrochenen Erwerbsverläufen, sondern auch, wenn nicht sogar vorrangig, eine Frage unterbrochener Zukunftserwartungen und -perspektiven ist, dann folgt daraus, daß auch Kontinuität sich subjektiv nicht allein aus einem lückenlosen Erwerbsverlauf ergibt, sondern sich erst dann einstellt, wenn damit auch eine Fortsetzung der bisherigen individuellen Berufs- und Lebensperspektiven verbunden ist. Vor dem Hintergrund des sich aus der Entlassung ergebenden Zugzwangs, möglich rasch eine Erwerbsquelle finden zu müssen, um nicht arbeitslos zu werden - sofern dies nicht als strategische Option erwogen wird -, ist zu erwarten, daß oftmals trotz nahtloser Wiederbeschäftigung, dennoch der eigene Berufsverlauf als diskontinuierlich erfahren wird. Dies deshalb, weil, um den als notwendig erachteten sofortigen Wiedereinstieg ins Beschäftigungssystem zu finden, nicht selten zunächst Arbeitsplätze mit deutlich geringeren Anforderungen, geringerer Bezahlung, schlechteren Arbeitsbedingungen und mangelnden Identifikationsmöglichkeiten eingenommen werden müssen. Wenn dann entweder überhaupt nicht oder vielleicht erst nach Jahren wieder an frühere Beschäftigungskonditionen und damit auch an frühere Perspektiven angeknüpft werden kann, werden diese beruflichen Rückschritte, trotz lückenloser Erwerbstätigkeit als ein Bruch mit früheren beruflichen Perspektiven erfahren und wird dies subjektiv durchaus als eine vorübergehende oder dauerhafte Diskontinuität im *Berufsverlauf* gewertet.

Darüber, wie sich dies bei Zwangsmobilität in Zusammenhang mit Betriebsstilllegungen tatsächlich verhält, gibt es bisher keine gesicherten Erkenntnisse. Das Ziel der folgenden empirischen Analyse ist deshalb, zu untersuchen,

- wie die Erfahrung unfreiwilligen Arbeitsplatzverlustes und des damit verbundenen Einschnitts in den Berufsverlauf von den Betroffenen erlebt und aus welcher Perspektive er vorrangig beurteilt wird,
- ob der Einschnitt in den Berufsverlauf in jedem Fall mit einem Bruch beruflicher Perspektiven gleichzusetzen ist,
- ob die Folgen sich tatsächlich allein nach dem objektiven Maßstab des Einkommens beurteilen lassen, die konkrete Bewältigung also vorrangig aus dem Bezug zur Arbeitskraftperspektive stattfindet und
- ob Kontinuität und Diskontinuität im Berufsverlauf aus subjektiver Sicht wirklich nur eine Frage der Unterbrechung oder Lückenlosigkeit des bloßen Erwerbsverlaufs ist, oder ob dies nicht vielmehr eine Frage der Kontinuität individueller Berufs- und Lebensperspektiven ist.

## 2. Methodischen Vorgehen

Untersucht werden soll die subjektive Bewältigung von Zwangsmobilität am Beispiel der Stilllegung der Werft AG "Weser" in Bremen, die Ende 1983 geschlossen wurde. Dabei versteht sich diese Arbeit als soziologische Ergänzung zum von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderten Projekt "Auswirkungen einer Betriebsstilllegung - Mobilitätsprozesse auf dem lokalen Arbeitsmarkt" der Zentralen wissenschaftlichen Einrichtung "Arbeit und Betrieb" an der Universität Bremen (vgl. Gerdes u.a. 1990), in dessen Zusammenhang sie auch entstand. In diesem Projekt ging es um die Folgen der Stilllegung der Werft AG "Weser" in Bremen für die ehemalige Belegschaft. Anhand von stichtagsbezogenen Verbleibsdaten wurden die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit, Ausgliederung vom Arbeitsmarkt und Wiedereingliederung ins Beschäftigungssystem sowie die Qualität der Wiederbeschäftigungsverhältnisse untersucht. Ergänzend wurde eine Längsschnittanalyse durchgeführt, durch die anhand von Berufsverläufen nach der Stilllegung auch prozeßhafte Aussagen hinsichtlich beruflicher Stabilisierung und Destabilisierung möglich wurden. Die übergeordnete Frage galt dabei den Verteilungsbedingungen und -effekten sowie der Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes im Falle von Großbetriebsstilllegungen. Ergänzt wurde dieses Projekt durch eine Nachfolgestudie über die Folgen der Stilllegung der Rickmers Werft in Bremerhaven, die 1986 ihre Tore schloß (vgl. Gerdes/Heseler 1990).

Der Befund beider Untersuchungen war, daß Entlassene aus Betriebsstilllegungen den aus der Arbeitsmarktforschung hinlänglich bekannten Selektionsprozessen auf dem Arbeitsmarkt ausgesetzt waren, was zum Schluß führte, daß auch bei Großbetriebsstilllegungen, bei denen mehrere Tausend Entlassene zugleich auf den externen Arbeitsmarkt treten, die Funktionsfähigkeit des zentralen gesellschaftlichen Allokationsmechanismus Arbeitsmarkt gewahrt bleibt.

Hinsichtlich der sozialen Folgen konnte festgestellt werden, daß drei Jahre nach der Stilllegung fast dreiviertel der Belegschaft wiederbeschäftigt waren. Allerdings ist gemessen am Einkommen nur etwa die Hälfte der Entlassenen als "Davongekommene" oder sogar "Gewinner" zu bezeichnen. Die andere Hälfte hatte deutliche Einkommenseinbußen zu verzeichnen und ging damit offensichtlich als "Verlierer" aus der Stilllegung hervor.

Bezüglich der Kontinuität der Erwerbsverläufe, gemessen an der Häufigkeit, der Dauer und dem Zeitpunkt von Arbeitslosigkeit, wurde festgestellt, daß nur für weniger als die Hälfte der Wiederbeschäftigten die Erwerbsverläufe kontinuierlich waren.

Als Besonderheit von Betriebsstilllegungen wurde schließlich ermittelt, daß trotz häufiger Diskontinuität und einer Vielzahl von "Verlierern" die Wiederbeschäftigungschancen bei Großbetriebsstilllegungen dennoch besser sind als bei Einzelentlassungen, weil sowohl die Zugehörigkeit zur Stammbeslegschaft als auch das nach der Schließung weiter funktionierende soziale Netzwerk informeller Beziehungen aus dem Betrieb, über das Informationen über vakante Stellen ausgetauscht wurden, den Entlassenen einen Wettbewerbsvorteil vor anderen Bewerbern auf

dem lokalen Arbeitsmarkt sicherte. Die Kehrseite des i.d.S. relativ erfolgreichen Abschneidens der Werftbelegschaft aber war, daß dadurch andere Arbeitssuchende benachteiligt wurden und es zu einer Verdrängung auf dem Arbeitsmarkt kam.

Beurteilt wurden damit die Folgewirkungen der Schließung vorwiegend aus der objektiven Sicht der Bedingungen und Verhältnissen des Arbeitsmarktes. Die Entlassenen selbst erscheinen aus dieser Sicht vorwiegend als Opfer nicht nur der Stilllegungsentscheidung, sondern auch der von ihnen nicht zu beeinflussenden Marktkräfte im nachfolgenden Arbeitsmarktprozeß. Verluste und Gewinne sowie Kontinuität und Diskontinuität im Berufsverlauf wurden primär aus der Arbeitskraftperspektive beurteilt. Danach war es ausschließlich eine Frage der faktischen Zugangsmöglichkeiten zu - nach Einkommensmaßstäben - attraktiven Beschäftigungsverhältnissen, ob ein Entlassener als "Gewinner" oder "Verlierer" aus der Stilllegung hervorgehen konnte, indem dies als einseitige Orientierung bei der Wahl der Arbeitsplätze unterstellt wurde. Dasselbe gilt für die Arbeitslosigkeit nach der Stilllegung. Auch dabei wurde ausschließlich Unfreiwilligkeit unterstellt und wurde von Arbeitslosigkeit als Phase besonderer psychischer Belastung und weitgehender Desorientierung und damit einer deutliche erkennbaren Diskontinuität im Berufsverlauf ausgegangen. Lückenlosigkeit im Erwerbsverlauf hingegen wurde als Kontinuität beurteilt, weil von einer Notwendigkeit zur dauerhaften und stabilen Erwerbsarbeit ausgegangen und dies als die vorrangige handlungsleitende Orientierung der Entlassenen angesehen wurde.

Dieser eher einseitigen Betrachtungsweise soll nun entgegenggehalten werden,

- daß Stilllegung und Entlassung zwar einen ungewollten Einschnitt in den Berufsverlauf bedeuten, aber nicht in jedem Fall mit einem Bruch beruflicher Perspektiven gleichzusetzen sind.
- daß Verluste und Gewinne sich nicht ausschließlich aus einem Bezug zur Arbeitskraftperspektive beurteilen und aus daraus hervorgehenden Handlungszwängen erklären lassen,
- daß Kontinuität nicht nur eine Frage ununterbrochener Erwerbsbeteiligung ist, sondern wesentlich auch davon abhängt, welche individuelle Bedeutung Erwerbsarbeit und deren Umfang, Dauer und inhaltliche Ausgestaltung im lebensgeschichtlichen Kontext und in der individuellen Lebensplanung für den Einzelnen hat.

Um die Frage nach der subjektiven Bewältigung von Zwangsmobilität am Beispiel der Stilllegung der AG "Weser" zu beantworten, wird zum einen auf die, aus der Auswertung von Unterlagen des Betriebsrates, der Unternehmensleitung und des Arbeitsamtes, Expertengesprächen sowie einer schriftlichen Totalbefragung der entlassenen Werftbelegschaft gewonnenen Erkenntnisse über die Ursachen, Bedingungen und den Verlauf des Stilllegungs- und nachfolgenden Arbeitsmarktprozesses aus dem genannten Forschungsprojekt zurückgegriffen. Zum anderen dienen 145 Protokolle von leitfadengestützten Interviews, die im Rahmen des Projekts drei Jahre nach der Schließung mit ehemaligen Beschäftigten der Werft geführt wurden (Zur Methode siehe Anhang A) als Grundlage zur Analyse der

subjektiven Bewältigung der Stilllegung und des nachfolgenden Arbeitsmarktprozesses.

Das Sample der Interviews enthält dabei allerdings keinen repräsentativen Querschnitt der gesamten Belegschaft, sondern die Interviewpartner wurden nach Kriterien, die sich aus ihrem Berufsverlaufs nach der Stilllegung ergaben, ausgewählt. Diese Kriterien waren: ob sie zum Zeitpunkt der Befragung beschäftigt oder arbeitslos waren und ob sie über einen kontinuierlichen oder diskontinuierlichen Berufsverlauf verfügten. Außerdem sollten möglichst alle wichtigen Teilgruppen der Belegschaft erfaßt werden (Altersgruppen, Arbeiter, Angestellte, Männer, Frauen, Ausländer).

Da das Interesse vorwiegend den Wiederbeschäftigten galt, weil die Probleme der Arbeitslosen aus der AG "Weser"-Stilllegung im wesentlichen Gegenstand des kooperierenden Forschungsprojekts "Die Bedeutung der Wohnverhältnisse für die Bewältigung von Arbeitslosigkeit" an der Universität Bremen waren (vgl. Häußermann/Petrowsky 1989), sind sie allerdings im Sample deutlich unterrepräsentiert. Weil Arbeitslosigkeit überwiegend die älteren Werftbeschäftigten betraf, sind deshalb auch insbesondere die über 55jährigen nicht ihrem Anteil an der Belegschaft entsprechend im Sample vertreten. Auch die Ausländer sind wegen der Sprachschwierigkeiten unterrepräsentiert, bei ihnen handelt es sich überwiegend um jene, die aus südeuropäischen Ländern kommen, bereits lange Zeit in der Bundesrepublik leben und gut deutsch sprechen. Insgesamt setzten sich das Sample deshalb überwiegend aus wiederbeschäftigten deutschen Facharbeitern und Angestellten mittleren Alters zusammen.

Bei der Frage nach der individuellen Bewältigung von Zwangsmobilität geht es nicht um die Analyse eines Zustandes, sondern darum, *Berufsverläufe* die durch eine Entlassung unterbrochen wurden, zu untersuchen. Es geht also darum, einen Prozeß, der sich über einen längeren Zeitraum erstreckt und bei dem sowohl dessen Vorgeschichte, die Entlassung selbst als auch der Arbeitsmarktprozeß danach sowie dessen Folgen eine Rolle spielen, zu untersuchen. Das methodische Vorgehen besteht nun darin, sich diesem Gegenstand durch eine Aufgliederung des Prozesses in einzelne Phasen zu nähern und ihn weitgehend chronologisch nachzuvollziehen, wobei jeweils zunächst der objektive Verlauf bzw. die jeweilige Phase nachgezeichnet und im Anschluß daran analysiert wird, wie der Verlauf bzw. die Phase sich jeweils aus der Sicht der betroffenen Belegschaftsmitglieder dargestellt hat.

Die erste Phase ist die Vorgeschichte der Stilllegung. Anhand der aus objektiven Daten gewonnenen Ergebnisse über die Ursachen und Bedingungen der Stilllegung wird zunächst der Niedergang der Werft beschrieben (Kap. 3.1). Den in diesem Abschnitt dargestellten ökonomischen Entwicklungen und unternehmenspolitischen Entscheidungen, die von der Belegschaft sorgsam registriert wurden, wird deren Interpretation der Vorgänge gegenübergestellt, um zu zeigen, daß sie, trotz der offensichtlichen Krisenbetroffenheit der Werft, nicht von einer akuten Bedrohung ihrer Arbeitsplätze ausgegangen sind (Kap. 3.2).

Obwohl zweifellos die Schließung des Betriebes der weltweiten Schiffbaukrise und

vielleicht auch einer fehlerhaften Einschätzung der Unternehmensleitung beim Versuch ihr mit geeigneten Mitteln zu begegnen geschuldet ist, muß diese ökonomisch-rationale Sicht der Stilllegungsursachen von der Belegschaft nicht geteilt werden. Aus ihrer Sicht können durchaus auch andere Ursachen und Bedingungen dabei eine Rolle gespielt haben. Vom Bild, das sie sich von den Ursachen der Stilllegung machen, hängt ab, ob sie sich als Opfer sehen und welche Umstände bzw. wen sie dafür verantwortlich machen (Kap. 3.3).

Von der Art der Schuldzuweisung wiederum hängt ab, ob noch eine Möglichkeit gesehen wurde, Einfluß auf die Stilllegungsentscheidung nehmen zu können. Die Tatsache, daß der endgültigen Schließung der AG "Weser" eine spektakuläre Betriebsbesetzung voranging, weist darauf hin, daß von der Belegschaft die Umstände der Stilllegung in der Weise gedeutet wurden, durch gemeinsames Handeln vielleicht doch noch den drohenden Arbeitsplatzverlust abwenden zu können (Kap. 3.3.1).

Mit dem Scheitern der Betriebsbesetzung gingen die letzten Hoffnungen auf den Erhalt der Werft und damit der eigenen Arbeitsplätze verloren. Damit setzt die zweite Phase des Prozesses ein. Sie ist charakterisiert durch den Schock der Erkenntnis, den Arbeitsplatz endgültig verloren zu haben und sich neu orientieren zu müssen. Sie beinhaltet also zunächst die Erfahrung des Verlustes und der Ohnmacht, welche nicht ohne Einfluß auf die Zukunftserwartungen und das weitere Arbeitsmarktverhalten der Entlassenen blieb (Kap. 4). An der Erfahrung des Verlustes kann im übrigen deutlich gemacht werden, welche Bedeutung die Arbeit auf der Werft für die Belegschaftsmitglieder hatte. Dabei ist zu erwarten, daß Stilllegung und Kündigung von den Entlassenen übereinstimmend nicht nur als Verlust eines zwar gutbezahlten, aber ansonsten beliebigen Arbeitsplatzes, der als bloße Grundlage zur materiellen Reproduktion diente, gesehen wurde, sondern, ganz im Sinne eines "doppelten Bezuges auf Arbeit" (Schumann u.a. 1982), vorallem als Verlust einer Beschäftigung, die in hohem Maße auch aus arbeitsinhaltlicher Sicht vorteilhaft war.

Zu erwarten ist auch, daß die Entlassung einen tiefen Einschnitt in den Lebens- und Berufsverlauf der Entlassenen und damit einen Eingriff in ihre Lebensplanung, in dem der Arbeitsplatz auf der Werft einen zentralen Stellenwert hatte, darstellte. Dabei gilt, je größer der Stellenwert von Erwerbsarbeit in Lebensentwürfen ist, die zugleich "immer auch Identitätsentwürfe" sind (Geissler/Oechsle 1990), um so mehr verbinden sich auch soziale und berufliche Identität, die Selbstdefinition des einzelnen mit diesem Arbeitsplatz und um so wichtiger wird es, biographische Kontinuität, d.h. durchgängige Identität durch Kontinuität und Stabilität der Erwerbstätigkeit herzustellen. Deshalb bedeutete die Entlassung auch in dieser Hinsicht einen Verlust erlitten zu haben (Kap. 4.1.1) und ergab sich für die Betroffenen die Anforderung, die durch die Stilllegung zerschnittenen Fäden neu knüpfen und für sich wieder "sozial erforderliche" (Kohli 1978:27) biographische Kontinuität herstellen zu müssen.

Dieser sehr emotional gefärbten Phase von Schock, Verlust- und Ohnmachtserfahrung folgte bald wieder Ernüchterung. Die Belegschaftsmitglieder mußten sich nun konkret mit der Frage der Fortsetzung ihrer Erwerbsperspektiven auseinan-

derzusetzen. Dazu gehörten zum einen die Einschätzung der objektiven Bedingungen des regionalen Arbeitsmarktes zur Zeit der Stilllegung (Kap. 5.1). Diese erwiesen sich als für die meisten relativ ungünstige Voraussetzungen zur Fortsetzung ihrer Erwerbs- und Berufsperspektiven, denn, wie eine Analyse der Belegschaftsstruktur zeigt (Kap. 5.2), waren die meisten bereits älter und hatten entsprechend nur geringe Chancen auf eine ungebrochene Fortsetzung ihres bisherigen Berufsverlaufs.

In der Tat ging ein Großteil der Entlassenen als "Verlierer" aus dem der Stilllegung folgenden Arbeitsmarktprozeß hervor (Kap. 5.3).

Zum anderen gehörte dazu aber auch eine Einschätzung der eigenen Voraussetzungen für den Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt sowie die aus der Bilanz des bisher Erreichten entwickelten zukünftigen Perspektiven und Absichten. Eine Analyse dieser sehr verschiedenen Einschätzungen, Perspektiven und Absichten (Kap. 5.4) zeigt, daß daraus ebenso unterschiedliche Erwartungen an die eigene berufliche Zukunft abgeleitet wurden.

Zwar wird fast übereinstimmend festzustellen sein, daß die Mehrzahl der Entlassenen relativ festgefügt und für alle ähnlich strukturierten individuellen Berufs- und Lebensperspektiven im Sinne eines Konzept von "männlicher Normalbiographie" (Levy 1977) folgten. Dauerhafte und stabile Erwerbstätigkeit stand für sie als Orientierungsmaßstab zweifellos außer Frage. Auch bei der inhaltlichen Ausgestaltung der Erwerbsarbeit als Beruf und als zentralem Medium zur Selbsterfahrung und -verwirklichung ist angesichts der Belegschaftsstruktur eine weitgehende Übereinstimmung zu erwarten. Wesentliche Unterschiede werden sich vielmehr in der Einschätzung der eigenen Arbeitsmarktchancen und Handlungsmöglichkeiten sowie der daraus abgeleiteten Erwartungen an die Möglichkeit zur Fortsetzung ihrer individuellen Berufs- und Lebensperspektiven zeigen. Während die einen unter Bezugnahme auf die objektiven Bedingungen des Arbeitsmarktes einerseits und die subjektiven Voraussetzungen (Alter, Beruf, Erfahrung usw.) andererseits entweder noch Chancen zur Fortsetzung der bisherigen individuellen Berufs- und Lebensperspektiven sahen, erkannten andere auf dem Arbeitsmarkt eher nur vorübergehende oder dauerhafte Hindernisse, die dem im Wege standen. Abhängig davon, ob auf der Grundlage dieser Einschätzung nun bisherige Absichten und Perspektiven noch in vollem Ausmaß, nur teilweise oder überhaupt nicht mehr realisierbar erschienen, ergaben sich unterschiedliche Möglichkeiten zur Bewältigung der Situation.

Dabei wird davon ausgegangen, daß über die Chancen und Risiken, die in diesem Zusammenhang als Handlungsspielraum zur Verfügung stehen, zwar einerseits auf der Basis der bekannten Strukturen und Mechanismen des Arbeitsmarktes, aber andererseits darüber, wie und welche von den zur Verfügung stehenden Chancen und Risiken genutzt werden, letztlich von den Subjekten selbst vor dem Hintergrund ihrer eigenen Erfahrungen, Einschätzungen, Maßstäbe und Perspektiven entschieden wird. Wenn sich Erfahrungen, Maßstäbe und Perspektiven in der Werftbelegschaft tatsächlich zu einem relativ einheitlichen Bild von Erwerbsarbeit als zentralem Lebensinhalt, starker arbeitsinhaltlicher Orientierung, Verbleibsorientierung, sowie Kontinuitäts- und Stabilitätserwartung im Lebenslauf fügen,

dann wird die Einschätzung der Handlungsmöglichkeiten zu einer entscheidenden Variable unterschiedlichen Verhaltens nach der Stilllegung. Daraus werden Handlungskonsequenzen gezogen und daran macht sich fest, welche Chancen und Risiken zur Disposition stehen, welche Absichten noch verfolgt werden können und wie sie noch zu realisieren sind.

Wenn dies eine entscheidende Variable ist, so ergibt sich daraus methodisch die Möglichkeit, das unterschiedliche Arbeitsmarktverhalten in der Phase nach der Stilllegung vorrangig nach der unterschiedlichen Einschätzung der Handlungschancen zu strukturieren. Dabei kann, unter der Voraussetzung, daß die meisten Arbeitnehmer ihre Lage auf dem Arbeitsmarkt relativ realistisch wahrnehmen und beurteilen, davon ausgegangen werden, daß zunächst von allen gleichermaßen wahrgenommen wurde, daß der lokale Arbeitsmarkt durch eine hohe Anzahl Arbeitsloser belastet und durch eine nur geringe Nachfrage nach Arbeitskräften geprägt war. Jedoch wurden aus dieser Tatsache unterschiedliche Konsequenzen gezogen, denn in Bezug auf die eigene Person wurde dies entweder als ein Hindernis zur Durchsetzung der eigenen Ansprüche interpretiert, oder wurde darin kein solches Hindernis gesehen.

Naheliegend ist, daß dann kein Hindernis gesehen wurde, wenn sich bereits während des Stilllegungsprozesses geeignete Beschäftigungsmöglichkeiten ergeben hatten oder ausreichende Wahlmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt gesehen wurden. Eine solche Interpretation allerdings kann nur von jenen erwartet werden, die gemeinhin gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. In diesem Falle also vorwiegend von den höherqualifizierten Angestellten der Werft oder den qualifizierten Facharbeitern zwischen 25 und 39 Jahren. Sie waren die einzigen, für die objektiv eine ausreichende Nachfrage zu erwarten war. Hier also ergibt sich die Situation, tatsächlich objektiv gebotene Chancen zur bruchlosen Fortsetzung des Berufsverlaufs wahrnehmen zu können. Die Risiken beschränkten sich i.d.R. auf eher nebensächliche Bedingungen, wie einen längeren Weg zur Arbeit o.ä..

Nur wenn die Lage nicht realistisch genug eingeschätzt worden war und auch z.B. Ältere mit objektiv geringeren Chancen zu dieser positiven Einschätzung gekommen waren, weil sie, vielleicht ausgehend von der Interpretation, ja schon vorher Gewinner eines Ausleseprozesses gewesen zu sein, glaubten, sich deshalb auch auf dem Arbeitsmarkt durchsetzen zu können, konnte ein Scheitern vorprogrammiert sein. Für diese Gruppe mußte dann erst das Scheitern der Bemühungen um einen als attraktiv eingestuften Arbeitsplatz zur Erkenntnis führen, in Wirklichkeit erheblichen höheren Risiken ausgesetzt zu sein und deshalb einen anderen Weg zur Bewältigung der Situation einschlagen zu müssen.

Daneben gibt es auch eine andere Variante, kein Hindernis zu sehen. Dabei spielt der Faktor Zeit die entscheidende Rolle. So konnten Entlassene zu dem Schluß gekommen sein, daß zwar direkt nach der Stilllegung kaum Chancen zur bruchlosen Fortsetzung des Berufsverlaufs vorhanden sind, diese sich aber zu einem späteren Zeitpunkt wieder einstellen können. Mögliche Hindernisse gelten hier also als im zeitlichen Verlauf überwindbar. Dabei sind zwei unterschiedliche Strategien, sich diese erwartete Möglichkeit zunutze zu machen, denkbar.

Die eine ist das bloße Abwarten während man sich in der Noch-Beschäftigung befindet (eine Strategie insbesondere für Arbeitnehmer mit längerer Kündigungsfrist) oder auch noch während man bereits arbeitslos ist. Dies beinhaltet freilich das Risiko, keine Anschlußperspektive zu finden und arbeitslos zu werden bzw. zu bleiben.

Eine gerade dieses Risiko vermeidende Variante hingegen ist das gezielte Annehmen einer deutlich schlechteren, mitunter auch befristeten Beschäftigung mit dem Ziel, von dieser Position aus wieder in ein zur Werft vergleichbares Beschäftigungsverhältnis zu wechseln. Hier besteht das Risiko zwar nicht darin, arbeitslos zu werden oder zu bleiben, jedoch darin, keinen Übergang zu finden und somit längerfristig mit der schlechteren Alternative leben zu müssen.

In diesen Fällen weisen die Berufsverläufe dann zwar objektiv Brüche auf, d.h. sie sind von Risikolagen wie Arbeitslosigkeit, Befristung, Leiharbeit, Einkommenminderung u.ä. geprägt, jedoch handelt es sich aus subjektiver Sicht dabei um kalkulierte Risiken, die bewußt eingegangen wurden.

Angesichts des hohen Durchschnittsalters der Werftbelegschaft aber ist anzunehmen, daß die meisten entlassenen Belegschaftsmitglieder auf dem externen Arbeitsmarkt deutliche Hindernisse in der Fortsetzung ihrer bisherigen Berufsperspektive gesehen haben. In diesen Fällen konnte der Übergang nicht mehr durch bloße Auswahl unter gegebenen und zugleich auch zur Werft vergleichbaren Beschäftigungsmöglichkeiten oder durch Abwarten, bzw. gezielten Einstieg in schlechtere Beschäftigungsverhältnisse bewältigt werden. Hier mußte die Situation eher so beurteilt werden, daß zur Werft vergleichbare Beschäftigungsmöglichkeiten nicht mehr zu erreichen waren, man also auch schlechtere Alternativen berücksichtigen mußte. Wobei von diesen Alternativen allerdings zweifellos zunächst einmal Stabilität und Kontinuität als unverzichtbare Voraussetzung erwartet wurden. Zu erwarten ist, daß die Erreichbarkeit solcher zwar stabilen, aber qualitativ schlechteren Alternativen von einem Teil der Entlassenen, insbesondere von Facharbeitern und Angestellten zwischen 35 und 49 Jahren als durchaus positiv eingeschätzt wurde. Bei dieser Gruppe stellt sich die Frage, welche Verschlechterungen denn vor dem Hintergrund bisheriger beruflicher Erfahrungen als akzeptabel angesehen werden konnten.

Geht man von einer relativ starken Orientierung der Belegschaft auf arbeitsinhaltliche Bezüge aus, so ist zu erwarten, daß lieber das Risiko eines Einkommensverlustes in Kauf genommen wurde, als ein Verlust arbeitsinhaltlicher Bezüge. Dies gilt insbesondere für die Facharbeiter, denen gemeinhin immer eine besondere Orientierung auf die arbeitsinhaltlichen Aspekte ihre Tätigkeit unterstellt wird (vgl. Brock/Vetter 1982, Baumeister u.a 1991). Aber durchaus auch die Angestellten der Werft können eine relative Autonomie ihrer Arbeit gesehen und sich auch in besonderer Weise mit dem Produkt Schiff, zu dem auch ihren Beitrag leisteten, identifiziert haben.

Allerdings ist nicht zu erwarten, daß die Gewichte von allen gleichermaßen in dieser Weise gesetzt wurden. Insbesondere aufgrund der Tatsache, daß der einzige Betrieb in Bremen mit relativ hoher Arbeitskräftenachfrage ein Automobilwerk

war, das zwar eine gute Bezahlung, aber überwiegend auch nur Bandarbeit bot, liegt es auf der Hand, daß sich eine Reihe der Entlassenen im Gegensatz zu anderen dafür entschied, hier unter Verzicht auf arbeitsinhaltliche Bezüge eine Fortsetzung ihrer Erwerbsperspektive zu suchen. Angesichts der vermuteten hohen Bedeutung arbeitsinhaltlicher Bezüge für die Werftbeschäftigten aber ist ebenso zu erwarten, daß dies keine langfristige Perspektive sein konnte. Wenn es ihnen nicht gerade gelungen war, in den kleinen Bereich handwerklich orientierter Arbeit, z.B. als Reparaturschlosser, Betriebselektriker o.ä. einzusteigen, oder sich rasch von der monotonen Bandarbeit zu einer Arbeit mit Kontrollfunktionen hochzuarbeiten, dann konnte, trotz besserer Bezahlung, der Schritt in diesen Betrieb letztlich eher als Risiko denn als Chance beurteilt werden.

War in diesen Fällen eine Fortsetzung bisheriger Berufs- und Lebensperspektiven noch durch eine Verschiebung der Aspekte im Verhältnis zur konkreten Arbeit, bei der die Verschlechterung des einen durch den Erhalt des anderen aufgewogen werden konnten, möglich, so war die Situation insbesondere ältere Entlassene über 50 Jahre sowie der meisten Ausländer eher dadurch geprägt, eine solche Wahlmöglichkeit nicht mehr besitzen. Eine Fortsetzung ihrer Perspektiven war also selbst auf diese Weise nicht mehr möglich. Sie war, wenn überhaupt, nur durch einen Berufswechsel, räumliche Mobilität, Dequalifizierung bzw. durch Aufnahme einer beliebigen Beschäftigung möglich. Für sie spielte bei der Entscheidung, eine deutlich schlechtere Beschäftigung anzunehmen, die Frage nach einem abgewogenen Verhältnis zur Arbeit keine besondere Rolle mehr und selbst die Ansprüche an die Stabilität der Beschäftigung konnten zur Disposition stehen. Eine beliebige Beschäftigung galt hier immer noch als das kleinere Übel gegenüber der Arbeitslosigkeit. Und eine beliebige dauerhafte Beschäftigung konnte hier als das kleinere Risiko gegenüber einer befristeten Stelle gewertet werden, auch wenn man damit für eine Zeit wieder im alten Beruf arbeiten konnte. Insofern geht es hier darum, nur noch die Risiken von Arbeitslosigkeit, Instabilität und die Chancen einer berufsfremden Beschäftigung gegeneinander abzuwiegen.

Trotz einer relativ klaren Erwerbsorientierung mußte ein solches Abwägen allerdings nicht in jedem Fall zugunsten einer Wiederbeschäftigung ausfallen. So konnte in Einzelfällen auch durchaus eine mangelnde Bereitschaft zu weitgehenden Konzessionen an die Qualität der Arbeit zu dauerhafter Arbeitslosigkeit führen. Dabei war dies insbesondere bei den Älteren allerdings mit der Perspektive verbunden, in absehbarer Zeit in den Ruhestand treten zu können. Auf der Grundlage dieser Perspektive konnte dann die Entscheidung, für eine begrenzte Zeit die Risiken der Arbeitslosigkeit in Kauf zunehmen, subjektiv durchaus als sinnvoll erachtet werden.

Wenn dauerhafte Arbeitslosigkeit sich aber auch aus der Erwartung einer Anschlußperspektive ergeben konnte, dann war dies eine weitere Möglichkeit, die als Handlungschance zur Verfügung stand. Dabei mußte es sich keineswegs nur um eine perspektivische Möglichkeit handeln, die erst in absehbarer Zeit eintrat. Insbesondere für verheiratete Frauen sowie für Ausländer gilt, daß diese Möglichkeit auch aktuell realisierbar ist, nämlich durch den Verzicht auf eine weitere Beteiligung am Arbeitsmarktgeschehen und den Wechsel in den Bereich familialer Reproduktionsarbeit oder Rückkehr in die Herkunftsländer. Anzunehmen ist also,

daß ein Teil der Entlassenen bereits während der Stilllegung ihre Situation in der Weise beurteilt hat, daß an einen Wiedereintritt ins Erwerbssystem nicht mehr zu denken war. Entsprechend wurde auf jegliche Bemühungen, einen neuen Arbeitsplatz zu finden, verzichtet und frühzeitig eine Umorientierung auf arbeitsmarktexterne Rollen vollzogen. Sinn ergibt dieses Verhalten, wenn ein solcher Übergang von der Erwerbstätigkeit in die Nichterwerbstätigkeit biographisch als Eintritt in den Ruhestand, Rückkehr in die Heimatländer oder Rückkehr in die Familie durchaus vorgesehen war und somit keinen biographischen Bruch darstellt. Auch wenn für den Zeitpunkt der Schließung dieser Schritt noch nicht geplant gewesen war, so stellt er dennoch nicht das individuelle Lebenskonzept und damit Identität in Frage. Angesichts der mangelnden Wiederbeschäftigungschancen blieb dann eben nichts anderes als diesen Schritt vorzuverlegen und über entsprechende Regelungen, wie Erwerbsunfähigkeitsrente, vorgezogenes Ruhestandsgeld u.ä. in den Ruhestand zu treten, unter Inanspruchnahme sog. "Rückkehrerprämien" vorzeitig ins Herkunftsland zurückzukehren, oder, auf der Grundlage einer "doppelten Orientierung auf Familie und Beruf" (Beck-Gernsheim 1976) sich wieder vorrangig der Familie zu widmen. Die Risiken arbeitsmarktexterner Rollen können hier also den Risiken der Arbeitslosigkeit vorgezogen werden. Der Verbleib auf dem Arbeitsmarkt und damit zunächst in der Arbeitslosigkeit allerdings muß trotz vorhandener Alternativen nicht in jedem Fall zur Disposition gestellt werden. So können durchaus die Risiken des Arbeitsmarktes denen arbeitsmarktexterner Rollen vorgezogen werden.

Aus den hier vorgestellten subjektiv eingeschätzten Handlungsmöglichkeiten und Erwartungen, ergibt sich die folgende Einteilung des Arbeitsmarktverhaltens der Entlassenen nach der Stilllegung, das im Abschnitt 6 (Kap. 6.1 -6.5) in dieser Reihenfolge dargestellt wird:

- ein an, auf der Grundlage faktisch zur Wahl stehender Beschäftigungsoptionen entwickelter, positiver Zukunftserwartungen und individueller Präferenzen orientiertes "wählerisches Arbeitsmarktverhalten", bei dem die gegebenen Chancen in der Weise genutzt wurden, nicht nur bruchlos an den bisherigen Berufsverlauf anzuknüpfen, sondern auch, sich möglichst zu verbessern.
- ein an positiven Zukunftserwartungen und individuellen Präferenzen orientiertes, die Risiken des Arbeitsmarktes einkalkulierendes "strategisches Arbeitsmarktverhalten", daß darauf gerichtet war, durch bewußtes Eingehen von Risiken bisherige Handlungsspielräume zurückzugewinnen und so über eine Phase des Übergangs an die bisherige Kontinuität des Berufsverlaufs anzuknüpfen.
- ein an eher negativen Erwartungen aber auch noch an individuellen Präferenzen orientiertes, die Risiken des Arbeitsmarktes einbeziehendes "pragmatisches Arbeitsmarktverhalten", das darauf gerichtet war, reduzierte Handlungsspielräume in der Weise zu nutzen, daß unterschiedliche Beschäftigungsrisiken und -chancen im Sinne eines doppelten Bezugs auf Arbeit gegeneinander abgewogen wurden und sich die Chance des einen sich jeweils aus der Inkaufnahme des Risikos des anderen ergab.

- ein an negativen Zukunftserwartungen orientiertes, den Bedingungen und Risiken den Arbeitsmarktes weitgehend unterworfenen "angepasstes Arbeitsmarktverhalten", daß darauf gerichtet war, durch Annahme einer beliebigen Beschäftigung primär sowohl einem objektiv notwendigen Verkaufsinteresse als auch dem subjektiven Interesse als Erwerbsarbeit als Lebensinhalt gerecht zu werden
- ein zwar an negativen Arbeitsmarkterwartungen orientiertes, aber zugleich arbeitsmarktexterne Rollen antizipierendes "ausweichendes Arbeitsmarktverhalten", bei dem die Risiken der Arbeitslosigkeit durch die Erwartung einer bald eintretenden, biographisch angelegten, Anschlußperspektive aufgewogen wurde.

Da die Einteilung der subjektiven Einschätzung der Handlungsmöglichkeiten und Erwartung direkt nach der Stilllegung folgt, gehört zur Beschreibung der einzelnen Typen auch, wie Einschätzung und Erwartung sich durch gemachte Erfahrungen im zeitlichen Verlauf verändern. Dabei kann es nicht nur zu einer negativen Veränderung aufgrund von enttäuschten Erwartungen, sondern durchaus auch zu positiven Veränderungen kommen, wenn erkannt wird, daß die anfänglichen Einschätzungen zu negativ waren.

Diese Berücksichtigung von Erfahrungen und damit verbundenen Lerneffekten im Berufsverlauf führt dazu, daß hinsichtlich der drei Jahre nach der Stilllegung geäußerten weiteren Erwartungen und Zukunftsperspektiven keine den Typ ursprünglich konstituierende Übereinstimmung mehr besteht, d.h. daß sich nach dem Kriterium subjektiver Erwartungen *zum Zeitpunkt der Befragung* eine etwas andere Zusammensetzung der Typen ergeben würde. Daß nicht dieser Zeitpunkt, sondern jener der Stilllegung für die Gliederung gewählt wurde, ändert allerdings nichts daran, daß aus diesen verschiedenen Arbeitsmarktverhaltenstypen abzulesen ist, ob der erkennbare Einschnitt im Berufsverlauf tatsächlich als ein Bruch oder nicht vielmehr als eine begrüßenswerte Weichenstellung für den weiteren Berufsverlauf gewertet wird, ob Arbeitslosigkeit tatsächlich mit Diskontinuität und ihr bloßes Ausbleiben wirklich bereits mit Kontinuität im Berufsverlauf gleichzusetzen ist und ob Gewinne und Verluste sich allein nach den Maßstab des Einkommens bemessen lassen, mithin, ob die Bewältigung von Zwangsmobilität sowie die Beurteilung der sozialen Folgen tatsächlich nur überwiegend eine Frage objektiver Strukturen und Mechanismen sind oder ob nicht auch in solchen Fällen durchaus noch ausreichend Deutungs- und Handlungsspielräume gegeben sind und genutzt werden können, um sich nicht nur als Opfer, sondern auch als Handelnder zu erfahren.

Da es bei dieser Analyse vorrangig um den Nachweis geht, daß die Logik der Subjekte sich nicht unbedingt mit der nur aus objektiven Bedingungen abgeleiteten deckt, sondern vielmehr einen eigenständigen Charakter hat, welcher sich aus einem Bezug sowohl zu den objektiven Bedingungen als auch zum subjektiven Verhältnis zur Arbeit sowie zur eigenen Lebensgeschichte einschließlich der Perspektiven für die Zukunft ergibt und auch das Sample nicht geeignet ist, über den reinen Nachweis hinaus auch repräsentative Aussagen zu machen, wird auf

eine quantitative Auswertung der Interviews verzichtet.

### 3. Der Stilllegungsprozeß

#### 3.1. Der Niedergang der Werft

Die Schiffswerft AG "Weser" in Bremen-Gröpelingen konnte in dem Jahr als sie geschlossen wurde auf eine 140jährige Geschichte zurückblicken. Sie bildete zuletzt zusammen mit der Seebeckwerft in Bremerhaven ein Gesamtunternehmen, dessen Eigentümer der Krupp-Konzern war. Während am Standort Bremen überwiegend Großschiffbau betrieben worden war, ist die nicht von der Stilllegung betroffene Seebeckwerft nach wie vor Zentrum des Standard- und Spezialschiffbaus.

Nach umfangreichen Rationalisierungsmaßnahmen in den sechziger Jahren war die AG "Weser" zu einer der modernsten Tankerwerften der Welt umgebaut worden. Weitere Investitionen dienten dazu, den Bau von Supertankern in Serie möglich zu machen und damit die Bau- und Ausrüstzeiten erheblich zu verkürzen. Brauchte man für den ersten Großtanker von 250.000 tdw noch 38 Wochen Helgenzeit und 18 Wochen Ausrüstzeit, so reduzierte sich diese Zeit beim zehnten Tanker bereits auf nur 12 bzw. 8 Wochen. In der ersten Hälfte der siebziger Jahre erwies sich die Unternehmensstrategie, ausschließlich auf den Bau von Großtankern in Serie zu setzen als sehr erfolgreich. Die Auftragsbücher waren gefüllt und der Bau der Tanker warf gute Gewinne ab.

1975 jedoch erfaßten die Auswirkungen der weltweiten Schiffbaukrise auch die AG "Weser". Zunächst verweigerte ein griechischer Reeder die Übernahme von zwei fertiggestellten Tankern. Sie mußten in der Geltinger Bucht in der Ostsee vor Anker gelegt werden, wo sie zusammen mit anderen Supertankern jahrelang ein deutliches Symbol der Überkapazitäten in der Welt-Tankerflotte darstellten. Ein Jahr später ging dann die Auslastung der Werft deutlich zurück; auf ein Viertel des Niveaus von 1973. Aufgrund langfristig optimistischer Markterwartungen, daß sich bis Mitte der 80er Jahre ein "gewisser Wachstumsbedarf" einstellen würde (vgl. Der Spiegel v. 26.2.1978), orientierte sich die Werft an einer Durchhaltekonzeption. "Wir machen weiter wie bisher und stellen uns auf härtere Bedingungen ein" lautete die Losung.

Zur Durchführung dieser Konzeption gehörte allerdings ein enormer Abbau von Arbeitsplätzen. Zwischen 1975 und 1980 schrumpfte die Belegschaft um etwa die Hälfte. Zunächst wurde nur die auf den Werften i.d.R. relativ hohe Fluktuation und die Frühverrentung älterer Arbeitnehmer über die sog. 59-Regelung als beschäftigungspolitisches Instrument genutzt. D.h. neben einem Verzicht auf Neueinstellungen gab es ein freiwilliges sozialplangeregeltes Ausscheiden aus dem Betrieb. Durch einen gut ausgestatteten Sozialplan wurden den ausscheidenden Mitarbeitern relativ hohe Abfindungszahlungen garantiert. Insgesamt wandte man in diesem Zeitraum 20 Mio. DM für Abfindungen auf.

Dieser Weg wurde gewählt, weil ein Abbau von Überstunden oder eine Einschränkung von Fremdarbeiten nicht möglich schien. Die Produktionsdauer ist, insbesondere im Schiffbau ein entscheidender Wettbewerbsparameter und zudem

nahm der Termindruck seitens der Reeder noch zu. Eine ausreichende Flexibilität war nur durch Überstunden und Fremdfirmeneinsatz gewährleistet. Wegen der insgesamt geringen bzw. zeitlich uneinheitlichen Auslastung der Werft kam es auf der anderen Seite deshalb allerdings auch zeitweise zu Kurzarbeit.

Die Geschäftsleitung versuchte im Rahmen ihrer Durchhaltekonzeption besonders die Beschäftigung im Gemeinkostenbereich zu reduzieren. Während zwischen 1974 und 1983 47% der Arbeitsplätze bei den Fertigungslöhnern abgebaut wurden, betrug der Anteil bei den Gemeinkostenlöhnern 76% und bei den Angestellten 57%.

1979 zeigte sich schließlich, daß die Prognosen für einen Aufschwung im Tankermarkt zu optimistisch gewesen waren. Die Verluste des Jahres 1979, die entsprechend des Ergebnisübernahmevertrages vom Krupp-Konzern als Eigentümer übernommen wurden, überstiegen mit 65 Mio.DM die Gewinne der Erfolgsjahre von 1973 und 1974 um das Doppelte und übertrafen zudem das Eigenkapital der Werft. Die Konsequenz war ein 1981 vom Vorstand verabschiedetes Sanierungs- und Umstrukturierungskonzept. Danach wurden:

- der Helgen "Alfried", der 1968 für den Supertankerbau umgebaut worden war, stillgelegt,
- weitere 400 Arbeitsplätze im Gemeinkostensektor abgebaut,
- die Unternehmensleitung nach Bremerhaven zur Seebeckwerft verlegt und dort zentralisiert sowie
- mit der IG-Metall und dem Betriebsrat über die Senkung des tariflich ausgehandelten Lohnes verhandelt.

Außerdem stellte der Krupp-Konzern mit Unterstützung des Landes Bremen ca. 20 Mio.DM zur Umstrukturierung bereit, d.h. auf der Werft wurde neu investiert. Während also auf der einen Seite die Belegschaft reduziert, Löhne gesenkt und Betriebsteile stillgelegt wurden, investierte man auf der anderen Seite in verschiedene Neu- und Umbauten auf der Werft.

Zwar konnte durch das Sanierungs- und Umstrukturierungskonzept von 1981 die Werft saniert, letztlich aber nicht gerettet werden, denn eine erhoffte Markterholung im Schiffbau setzte nicht ein. Da die Werft weiterhin auf den Schiffsneubau spezialisiert blieb - wenn auch nicht mehr ausschließlich auf den Großschiffbau - reichten die hereingenommene Aufträge nicht aus, um in die Gewinnzone zu kommen. Zudem konnten diese Aufträge nicht kostendeckend realisiert werden. Notwendig blieb eine Subvention von etwa 10,-DM pro Fertigungsstunde.

Da die Verluste die Gewinne der siebziger Jahre überstiegen, war der Krupp-Konzern nicht mehr verpflichtet und auch nicht mehr bereit, sie auszugleichen. Er kündigte den Ergebnisübernahmevertrag zum 1.1.1982. Weil nun der Krupp-Konzern nicht mehr zur Subventionierung bereit war und auch die Landesregierung keine Subventionierung für Neubauten mehr leisten wollte und konnte,

fürte das Umstrukturierungsprogramm nicht zum Ziel. Für die Belegschaft nahmen die Zeiten der Kurzarbeit zu und einzelne Belegschaftsgruppen wurden an andere Werften bzw. Firmen in Bremen ausgeliehen.

Um die Werft vor dem jetzt drohenden Untergang doch noch zu retten, legten die Werftenvorstände ein letztes Konzept vor, das eine Fusion mit den Bremer Werften Vulkan und Hapag-Lloyd vorsah. Voraussetzung dafür wäre aber eine Förderung aus Bundesmitteln gewesen, welche von der Bundesregierung jedoch abgelehnt wurde, weil sie das Konzept als nicht ausreichend ansah.

Während der krisenhaften Entwicklung der Werft in den letzten acht Jahren ihres Bestehens wurde nicht nur die Belegschaft von ca. 5.000 im Jahre 1975 auf etwa 2.050 im Jahre 1983 reduziert. Auch die Belegschaftsstruktur wandelte sich dabei grundlegend. Waren 1975 noch fast die Hälfte (48%) der Belegschaftsmitglieder weniger als fünf Jahre im Betrieb beschäftigt, so sank dieser Anteil auf 6 % zum Zeitpunkt der Schließung. Deutlich gestiegen war das Durchschnittsalter. Während es 1975 noch 37 Jahre betrug, lag es 1983 bei 43 Jahren. Übrig geblieben war eine Stammbeflegschaft aus überwiegend Facharbeitern und qualifizierten Angestellten. Die Schließung der Werft erlebten mithin Werftarbeiter und -angestellte, die über langjährige Betriebs- und Berufserfahrung verfügten, die fast alle den Aufstieg und Niedergang ihres Betriebes und ihrer Branche miterlebt, aber auch ein Alter erreicht hatten, in dem es auf dem externen Arbeitsmarkt schwierig wurde, schnell wieder einen vergleichbaren Arbeitsplatz zu finden.

Im Gegensatz zu den Werftbeschäftigten, die aus welchen Motiven auch immer, die Werft frühzeitig über den Sozialplan oder sogar ohne Abfindungen verlassen hatten, waren jene, die bis zuletzt dort beschäftigt waren, trotz sichtbarer Krisensymptome und einer sich allmählich abzeichnenden Gefahr einer Schließung auf der Werft geblieben und hatten ihre berufliche Existenz mit der der Werft verknüpft. Sie nahmen dabei Kurzarbeit, Lohneinbußen aufgrund betrieblicher Vereinbarungen zur Rettung der Werft, zeitweiliges Ausleihen an andere Betriebe, die Übernahme schiffbaufremder Arbeiten und mitunter sogar Dequalifizierungen<sup>2</sup> in Kauf. Der Grund für dieses Verhalten findet sich in der spezifischen subjektiven Interpretation der skizzierten krisenhaften Entwicklung und des Beschäftigungsabbaus, welche bis heute von der Mehrzahl der Entlassenen geteilt wird.

---

<sup>2</sup>Z.B. wenn wegen der Einsparungen im Gemeinkostenbereich Stellen für Meister gestrichen und die Betroffenen nur als Facharbeiter weiterbeschäftigt wurden.

## 3.2. Krisenwahrnehmung und -deutung durch die Belegschaft

### 3.2.1. Die Anzeichen der Krise

Die bis zuletzt auf der Werft Beschäftigten hatten sehr wohl Auftragsmangel, Kurzarbeit, zeitweiliges Ausleihen an andere Betriebe usw. als Zeichen einer allgemeinen Krise des Schiffbaus, die auch vor dem eigenen Betrieb nicht halt machte, registriert.

*"Anzeichen für eine Schließung gab es viele, da waren keine Neubaufträge, Leute wurden verschachert an andere Großbetriebe und überhaupt der Personalabbau seit 1975." (Rohrschlosser, 45)<sup>3</sup>*

*"Ja, es gab Anzeichen für die Schließung. Da war einmal 1981 die Kündigung des Ergebnisübernahmevertrages zwischen Krupp und der AG "Weser". Als weiteres Anzeichen war es auch zu werten, daß der Senat gesagt hat, er könne uns nicht mehr helfen, denn da wollte er bereits nicht mehr. Weiteres Anzeichen war auch, daß die Debatte über die Alternativproduktion brutal abgewürgt wurde." (Maschinenschlosser, 40)*

Aber, so stellt es sich in der Rückerinnerung dar, diese Krisensymptome erregten offenbar keine besondere Besorgnis. Man hatte sich gleichsam daran gewöhnt, daß es im Schiffbau Probleme gab, denn "solche Krisen wie damals, die hat man öfter gehabt" (Schiffbauer, 54)

*"Wir haben wohl gehört, daß die Werft mit, glaube ich, 96 Mio. verschuldet war. Es gab viel Kurzarbeit und keine Aufträge mehr. Aber das war ja überall im Schiffbau die Lage." (Schweißer/Ausländer, 49)*

Gemeinsam mit bzw. unterstützt von der Betriebsleitung aber vertraute man darauf, die Probleme mittels Durchhalteprogrammen und Sanierungsstrategien überwinden zu können.

*"Es haben doch alle gehofft. Wir hatten ja vorher schon viele Wechselbäder mitgemacht. Das ging schon vier Jahre so. Mal ging es wieder aufwärts und dann wieder bergab. Und hoffen tut man immer." (Kaufmännische Angestellte, 47)*

Obwohl viel über die Krise im Schiffbau und deren mögliche Folgen für die AG "Weser" geredet wurde, glaubten die meisten, es würden auch wieder bessere Zeiten kommen. Anderen Werften ging es schließlich auch nicht besser und man hatte auch früher schon Flauten gemeistert. Zweifel an der Überlebenschance der AG "Weser" kamen deshalb nur selten auf. Insbesondere die älteren, langjährig auf der Werft Beschäftigten meinten, sie hätten auf der Werft "schon so viel Zauber mitgemacht, da käme man jetzt auch durch", zumal die Werft die besten Voraussetzungen hatte.

---

<sup>3</sup>Die Angabe unter den Zitaten benennt jeweils die Zugehörigkeit zur Berufsgruppe auf der Werft sowie das Alter der Befragten zum Zeitpunkt der Stilllegung.

*"Nach menschlichem Bedenken war es unmöglich, daß die Werft geschlossen würde. Wenn man einmal den Vulkan, die Seebeck und die AG "Weser" nimmt, dann waren wir die modernste Werft in Norddeutschland" (Schlosser, 53)*

Da die verschiedenen Maßnahmen, die sich aus den Konzepten ergaben und die der Belegschaft als unvermeidlich für den Fortbestand der AG "Weser" nahegelegt wurden, galten sie zugleich als Beweis für die Absicht der Betriebsleitung, die Werft nicht aufzugeben. Sie fanden deshalb die, wenngleich nicht immer ungeteilte Zustimmung der Belegschaft und wurden von ihr vorwiegend als Symptome eines Gesundungsprozesses begriffen, welcher der Sicherung der Werft und damit ihrer Arbeitsplätze diene.

### **1.1.1. Der Belegschaftsabbau als Ausleseprozeß und Garantie für den Erhalt der Werft**

So wurde auch der sogenannte Kapazitätsabbau - d.h. die Reduzierung der Belegschaft - zwar einerseits als Indiz dafür betrachtet, daß es mit der Werft nicht zum Besten stand. Andererseits aber bestärkten die Entlassungen viele auch in der Auffassung, auf diese Weise werde die Werft in die Lage versetzt, besser mit der Situation fertig zu werden. Die Belegschaft nämlich, die am Ende dieses Reduzierungsprozesses übrig geblieben war, interpretierte ihn als notwendigen Auslesevorgang, mit dem die Spreu vom Weizen gesondert wurde.

Ogleich die Entlassungen nach eindeutigen sozialen Kriterien erfolgten, d.h. vor allem jüngere, nicht verheiratete Arbeiter und Angestellte davon betroffen waren, und viele außerdem freiwillig die Werft verließen, weil sie sich dort keine Zukunft mehr versprachen, hält sich bei der verbliebenen Belegschaft bis heute hartnäckig die Meinung, es seien vor allem Ausländer, Ältere, Leistungsschwache gewesen, denen man gekündigt habe.

*"Da wurde böse gesiebt. Man merkte, wen sie loswerden wollten. Das ging damals noch über hohe Abfindungen. Es traf auch Kollegen von mir, ein Werkmeister. Sie siebten danach, wie man zum Chef ein Verhältnis hatte. Z.B. ob man Termine eingehalten hatte oder nicht." (Maschinenschlosser, 52)*

*"Das waren zum größtenteil Ausländer. Und welche, die erst kurz auf der Werft waren und die die Masse krank gemacht haben. Für die war es nicht freiwillig." (Schmied, 54)*

*"Entlassen wurden nur die, die ohnehin entlassen worden wären, wie auch in anderen Betrieben. Die hatten sich was zuschulden kommen lassen oder so. Zum Teil sind sie natürlich dazu gedrängt worden." (Arbeiterin, 52)*

Übrig blieb, so sieht es jedenfalls rückblickend die große Mehrzahl, eine ausgewählte Stammbelegschaft der Tüchtigsten, Leistungsfähigsten und Erfahrensten, denn, "die, die übrig geblieben waren, das waren die Besten." (Schiffbauer, 61)

*"Wir waren die höchste Güteklasse, die da war. Wir haben immer die Arbeit gemacht und eigentlich das Geld verdient." (Fräser, 54)*

*"Nachher waren wir nur noch Superleute. Alles Spezialisten. In den letzten 4 Jahren da waren nur noch ich und 12 Mann (von ehemals 90). Wenn wir mehr brauchten, holten wir die von anderen Abteilungen zusammen." (Werkmeister, 54)*

Diese hohe Selbsteinschätzung wurde zudem noch durch die Tatsache bestärkt, daß nicht wenige, die seinerzeit an ein Ausscheiden unter Mitnahme der Abfindung dachten, zum Bleiben überredet wurden bzw. sich dazu genötigt sahen, weil man sie nicht gehen ließ: "Man hat mich nicht weggehen lassen"; "mein Chef hat das nicht genehmigt"; "mein Meister hat mich überredet", "ich hätte sonst keine Abfindung gekriegt" usw..

*"Wir wollten es ja nicht glauben, daß die AG "Weser" dichtmacht. Ich muß ehrlich sagen, das Jahr, bevor die AG "Weser" dicht machte, hatte ich sogar eine neue Stelle. Ich war damals drauf und dran, ja zu sagen. Das war damals eine Frustration. Überall kriselte es, und da sah ich eine kleine Anzeige in der Zeitung. Ich dachte, versuch's mal, und die wollten mich gleich nehmen. Ich hab' damals dann mit den Kollegen gesprochen, und mit meinem Chef, und die haben mich so belatschert, daß ich die Stelle abgesagt habe. Sogar der Chef hat damals gesagt, er glaubt nicht, daß die AG "Weser" dichtmacht" (kaufmännische Angestellte, 27)*

Wer am Ende noch auf der Werft beschäftigt war, hatte sich also - zum Teil, wie vielfach im Nachhinein behauptet wird, wider bessere Einsicht, zum Teil, weil man ein Ende der Werft nicht ernsthaft einkalkulierte - nicht nur entschieden, den Durchhalteappellen der Betriebsleitung zu folgen und mit ihr an ein Fortbestehen der Werft zu glauben, sondern betrachtete sich zugleich als Teil einer Belegschaft, deren überlegene Qualifikation und Leistungsfähigkeit dafür die beste Gewähr bot.

Zwar wurden immer wieder Höchstgrenzen genannt, unter die man nicht gehen könne, weil sonst die Arbeitsfähigkeit des Betriebs nicht mehr gewährleistet sei. Aber auch nachdem man von 5.000 auf 4.000, dann auf 3.000 und schließlich darunter gegangen war, meinte man noch immer, mit einer derart reduzierten Stammbesetzung der Besten könne man die AG "Weser" erhalten.

*"Nein, (ans Weggehen) habe ich überhaupt nicht gedacht. Weil man uns so große Hoffnung gemacht hat, daß das so weitergehen würde. Da war damals das Modell 3.000, da dachten wir doch, da muß man mitziehen. Dann gings unter die 3.000, gingen 2.800 Beschäftigte. Da kamen allen schon einmal Bedenken, ob das wirklich stimmt, was man so sagte... Aber man sagte, die Arbeit geht wieder los in den 80er Jahren. 2.000 sollten nun das Absolute sein. Bei dem Stand wurde uns gesagt, es werde keiner mehr entlassen." (Meister, 61)*

Selbst wenn zuweilen die Skepsis wuchs, wurde sie stets von neuem von der Hoffnung verdrängt, wenn alle sich bemühten, könne das gemeinsame Ziel erreicht, d.h. die Zukunft der Werft gesichert werden. Die entsprechenden

Beteuerungen der Betriebsleitung, die Werft sei überlebensfähig, sobald sie sich "gesundgeschrumpft" habe, machte man sich zu eigen.

*"Damals sind wir gesundgeschrumpft worden, so hieß es. Wir haben alle gedacht: 'Das mit dem Gesundheitschrumpfen, das klappt'. Darum hat bei uns auch keiner daran gedacht zu gehen" (Dockmatrose, 45)*

Der Kapazitätsabbau schien also auch aus der Sicht der Mehrheit der Restbelegschaft nicht nur unumgänglich, sie akzeptierte ihn auch bereitwillig, weil sich dadurch die Chancen auf den Erhalt ihrer Arbeitsplätze scheinbar besserten.

Daß die Betriebsleitung selbst an einem Fortbestehen der Werft interessiert war, stellte sie in den Augen der Belegschaft im übrigen nicht nur mit ständig neuen Plänen zur Fusionierung, Umstrukturierung und Sanierung, sondern vor allem mit unübersehbaren Investitionen unter Beweis. Wer noch Zweifel an der Lauterkeit ihrer Absichten hatte, den Bestand der Werft zu sichern, sah sich widerlegt beim Anblick neuer Gebäude, Werkstätten, Maschinen usw., die aufgrund des Umstrukturierungsprogramms von 1981 errichtet, ausgebaut und angeschafft worden waren.

*"Aber dann wurde eine neue Halle gebaut, Lehrlinge wurden eingestellt. Die große Halle kostete 10-20 Millionen, und ein Kran wurde aufgestellt, der wurde nicht einmal in Betrieb genommen und eine neue Tischlerei gab's. Deshalb rechnete eigentlich keiner damit, daß die Werft geschlossen würde." (Schmied, 54)*

*"Wir konnten gar nicht glauben, daß das zu Ende gehen sollte. Wir haben doch noch die neue Werkstatt eingerichtet, die neue Küche, die Spinde fertiggemacht. Das war im August, September (1983)." (Schlosser, 49)*

Für die Arbeiter und Angestellten bekräftigten diese Investitionen in Millionenhöhe noch einmal handfest den Willen der Betriebsleitung, die Werft nicht aufzugeben. Sie verstärkten außerdem die bei den meisten ohnehin verbreitete Überzeugung, auf einer Werft zu arbeiten, die technisch auf dem neuesten Standard ausgerüstet und somit anderen Werften überlegen war. Durchweg hielt man, wahrscheinlich nicht zu Unrecht, die AG "Weser" für die modernste Werft der Bundesrepublik, wenn nicht Europas - weit vor der Konkurrenz der anderen bundesdeutschen Werften, die man mitunter herablassend als "Dorfschmieden" und "Tante-Emma-Läden" abqualifizierte.

*"Wir waren doch die modernste Werft. Sie kennen doch sicher den Schnack, daß die Vulkan eine Dorfschmiede ist. Ich hab mir das mal angesehen. Die alten Maschinen, und wie die da arbeiten müssen. Da waren wir doch viel besser. Auch bin ich mal bei der Seebeck gewesen und habe das da gesehen. Das kannst du einfach nicht verstehen, daß die das moderne Ding zugemacht haben." (Fräser, 54)*

*"An und für sich habe ich das nicht geglaubt. Aus dem einfachen Grund, man stellt ja Vergleiche an. Der Vulkan, der hatte einen Überhang an Leuten. Wir, wir hatten uns lange gesund geschrumpft. Wir waren eine moderne Werft." (Schweißner, 45)*

Die allgemeine Sorge über die Zukunft der Schiffbauindustrie in der Bundesrepublik wurde so von der selbstbewußten Gewißheit begleitet, daß es im Zweifelsfall eine andere Werft treffen müsse, da die AG "Weser" über einen Vorsprung an avancierter Technologie und eine hochqualifizierte Belegschaft verfügte.

Kurzum, vor dem Hintergrund der Erfahrungen der vergangenen Jahre -Selektion der Besten und neue Produktionsanlagen - festigte sich die Über-zeugung: Der AG "Weser" kann nichts geschehen.

Kaum jemand hatte deshalb bis zum Zeitpunkt der Schließung daran gedacht, sich einen anderen Arbeitsplatz zu suchen. Schließlich waren von der Belegschaft Vorleistungen erbracht, Verschlechterungen hingenommen und Zugeständnisse gemacht worden. Sie hatte sich auch emotional immer stärker mit dem Betrieb identifiziert und die individuelle berufliche Existenz auf Gedeih und Verderb mit der der Werft verknüpft.

## 1.2. Die endgültige Schließung der Werft

1983 schließlich fiel die Werft der weltweiten Schiffbaukrise endgültig zum Opfer. Die zur Bewältigung der Krisenbetroffenheit entwickelten Konzepte blieben aufgrund falscher, bzw. sich im Nachhinein als falsch erwiesener Erwartungen an eine Markterholung wirkungslos. Zu einer aus diesem Grund notwendigen weiteren Subventionierung waren weder der Krupp-Konzern noch die Landes- oder Bundesregierung bereit oder in der Lage.

Nachdem schließlich eine Unternehmensberatungsfirma, die mit einer "Tragfähigkeitsprüfung" beauftragt worden war, die Schließung der Werft als kostengünstigste Lösung empfohlen hatten, wurde eine Stilllegung als unabwendbar angesehen. Dies teilte Bremens Bürgermeister dem Betriebsrat und der Öffentlichkeit am 29.8.1983 mit. Der Aufsichtsrat beschloß dann am 15.10.1983 endgültig die Schließung der Werft zum 31.12.1983.

Für die Belegschaft kam - trotz der bedenklichen Vorzeichen - die Nachricht von der Schließung wie ein Schock, zumal die meisten sie völlig unvorbereitet - "ich war wie betäubt"; "ich wollte es nicht glauben" - nach Feierabend aus den Fernseh- bzw. Radionachrichten des Bremer Lokalsenders erfuhren.

*"Ich war im Garten, da kam ein Kollege vorbei und erzählte mir ganz aufgeregt, er hätte eben Radio gehört, da hätte Koschnick gesagt, die Werft wird dichtgemacht. Da ist für mich eine Welt zusammengebrochen." (Fräser, 53)*

Aber mehr noch wurde die Schließungsverkündung mit einer Mischung aus Wut, Verzweiflung, Unglauben und Ratlosigkeit aufgenommen, weil sie eine Belegschaft überraschte, der zu diesem Zeitpunkt die wirtschaftliche Situation der Werft keineswegs bedrohlicher erschien als in der Zeit davor.

Zwar waren seit Frühjahr 1983 die Gerüchte über eine bevorstehende Schließung immer dichter geworden und hatte die Belegschaft darauf mit Protesten und Demonstrationen im Stadtteil Gröpelingen und am Bremer Rathaus reagiert bzw. sogar, als es im letzten vorgelegten Konzept um notwendige Subventionen seitens der Bundesregierung ging, eine Demonstration in Bonn, an der viele Belegschaftsmitglieder teilnahmen, organisiert. Aber daß die Werft kurzerhand zum Jahresende geschlossen werden könnte, hatte dennoch kaum jemand ernsthaft in Betracht gezogen.

Als dann im August die Stilllegung als unvermeidlich erklärt wurde, reagierte die Belegschaft mit einer Besetzung der Werft, an die Mehrzahl der Beschäftigten teilnahm. Getragen wurde die Besetzung von einer breiten Solidarität in der Bevölkerung, für die die Werft ein Symbol bremischer Schiffbautradition und Wirtschaftskraft war. "Use Akschen" ("Unsere Aktiengesellschaft") sollte nicht sterben; dies charakterisiert die überwiegende Stimmung in der Belegschaft und in der Öffentlichkeit.

Mit der Besetzung fand die Belegschaft zu einem letzten verzweifelten Versuch zur

Rettung der Werft zusammen. Das Ziel war, sich einer gemeinsamen Bedrohung ebenso gemeinsam zu erwehren und eine Lösung für alle zu erzwingen, nämlich die Werft und damit die Arbeitsplätze zu erhalten und sich nicht einer ungewissen Zukunft auf dem externen Arbeitsmarkt aussetzen zu müssen. Die meisten hatten mehr als ein Jahrzehnt auf der Werft gearbeitet, manche ihr ganzes Arbeitsleben.

*"Ich habe das ganze ja von Anfang an erlebt. Die Demontage damals . . . Wenn man den ganzen Aufbau miterlebt hat und bis zum Schluß dabeigewesen ist, kann man sagen, die AG "Weser" ist mein Schicksal gewesen." (Fräser, 54)*

Die lange Betriebszugehörigkeit verband die Belegschaft untereinander mehr als gewöhnlich und überdies hatte der Kapazitätsabbau der letzten Jahre eine Restbelegschaft übriggelassen, die sich zudem als qualifizierte Auslese verstand. Die Krise im Schiffbau, die nicht nur den Arbeitsplatz eines jeden einzelnen, sondern die aller Kollegen bedrohte, ließ sie offenkundig noch enger zusammenrücken.

Wer bis zum Ende geblieben war, begriff sich als Teil einer Belegschaft, die gemeinsam durchgehalten und getan hatte, was getan werden konnte, um die Werft zu erhalten. Unter dem wachsenden Druck von außen wurde der Eindruck einer Gefährdung aller Arbeitsplätze verstärkt - und damit zu einer kollektiven Bedrohung. Der Schock der Nachricht von der Schließung, die Enttäuschung über jene, die, nach Meinung der Belegschaft, das Verhängnis hätten abwenden können, taten ein übriges, dieses Zusammengehörigkeitsgefühl zu festigen.

*"Ja, wir sind dadurch zu einer noch verschworeneren Gemeinschaft geworden, als wir sowieso schon waren. Das war schon früher so, daß man früh gemerkt hat, wer da nicht hineinpaßte, und die sind dann von selbst gegangen. Wir paßten alle zueinander. Hatten einen guten Zusammenhalt. Man hatte auch den Eindruck, wir sind wer. Durch die Besetzung ist dies vertieft worden." (Sekretärin, 49)*

Besonders nachdrücklich scheint sich dies der Belegschaft während der Zeit der Betriebsbesetzung mitgeteilt zu haben: "Das war toll"; "das war überwältigend". Dabei schließt man nicht nur Familienmitglieder, Nachbarn, Freunde und Bekannte außerhalb der Werft ein, die mit Sympatiebekundungen nicht zurückhielten, sondern mehr noch, daß fast die gesamte Belegschaft an diesem verzweifelten Akt der Gegenwehr teilgenommen hat. Immer wieder wird hervorgehoben, die traditionellen Unterschiede zwischen Arbeiter und Angestellten, Vorgesetzten und Untergebenen seien in dieser Zeit verschwunden. Auch im zeitlichen Abstand mehrerer Jahre scheint dies die nachhaltigste Erinnerung an die Besetzung zu sein: daß die Schranken der Statusgruppen überwunden wurden und man gemeinsam eine letzte Anstrengung unternahm, um die Schließung zu verhindern.

*"Das war eine schöne Zeit. Früher hat man sich gerade so begrüßt, ich meine die Leute, mit denen man nicht direkt zusammengearbeitet hat, aber sonst gab es nicht viele Gemeinsamkeiten. Aber während der Besetzung, da hat man ständig mit vielen Leuten geredet. Das war schön. Man lernte die Leute auf der Werft kennen. Das machte ein Zusammengehörigkeitsgefühl, das ich vorher und nachher nie mehr kennengelernt habe." (kaufmännische Angestellte, 38)*

*"Ja, was hat es gebracht ? Zusammengehörigkeitsgefühl. Damals gab es keine Klassenunterschiede, kein Unterschied zwischen Meister und Ingenieur und Arbeiter. Wir waren damals **eine** Truppe, weil jeder betroffen war." (Schiffbauer, 44)*

Ebenso nachhaltig wird aber auch von den meisten betont, an den Erfolg der Aktionen schon damals nicht geglaubt haben.

*"Das die Besetzung nichts bringen würde, habe ich auch schon so gewußt,. Hoffnung hatten wir trotzdem. Auf jeden Fall haben wir gekämpft. Wir haben es jedenfalls versucht."(Elektriker, 50)*

*"Wir haben zwar alle gewußt, daß es nichts mehr bringt, aber wir haben alle zusammengehalten bis zum Schluß. Da waren Leute dabei, die sonst nie was mitgemacht haben. Gebracht hat es eigentlich nur, daß alle zusammengehalten haben. Da waren dann die von oben auch dabei." (Schlosser, 52)*

Dennoch, allein die Tatsache, zusammengehalten und sich wenigstens gewehrt zu haben, rechtfertigt in den Augen der Mehrheit die Aktion, denn, so das Motto der damaligen Auseinandersetzung: "Wer kämpft kann verlieren, wer nicht kämpft hat schon verloren."

*"Man hätte sich ja nachher immer Vorwürfe gemacht, daß man nicht alles versucht hätte, um da noch gegen anzugehen und so eine Schließung zu verhindern." (Schiffbauer, 35)*

*"Die Besetzung war richtig. Für mich war es meine erste Demo, ich habe sogar ein Plakat getragen. Aber irgendwie wußte ich auch, daß es aussichtslos war und es abzusehen war, daß es doch nichts bringen würde. Ich glaube, ich habe mehr mitgemacht, um mir nicht hinterher Vorwürfe machen zu müssen." (technische Zeichnerin, 30)*

### 3.4. Ziele und Beweggründe des Protestes

Es ging jedoch nicht nur darum, sich später keine Vorwürfe machen zu müssen. Bei den meisten war der Widerstand durchaus damit verbunden, sich Hoffnung auf einen Erfolg zu machen. Diese bestand keineswegs nur darin, wie bei einem Glücksspiel auf einen zufälligen Sieg zu hoffen, sondern auch darin, von einer, wenn auch vagen, Erfolgsaussicht, die man sich aufgrund der Einschätzung der Lage ausgerechnet hatte, auszugehen.

Dies zeigt sich besonders in der Stoßrichtung der Proteste. Sowohl die Demonstrationen als auch die Besetzung waren weniger gegen die Konzern-bzw. Unternehmensleitung der Werft, als vielmehr gegen den Landesregierung gerichtet. Von ihr wurde als einziger noch erwartet, etwas zur Rettung der Werft unternehmen zu können und auf sie wollte man durch die Aktionen Druck ausüben. In der Belegschaft herrschte die Meinung vor, durch diese dramatische Aktion die Öffentlichkeit mobilisieren und angesichts der bevorstehenden Landtagswahlen die regierende Partei zu einer Änderung ihrer Ablehnung weiterer Subventionen bewegen zu können.

*"Sollen wir den Krupp denn zwingen, die AG "Weser" wieder zu öffnen? Das ist doch unmöglich. Der Streik war auch mehr gegen die Regierung gerichtet. Es ging hauptsächlich um die 8 Millionen, die die Regierung uns hätte geben sollen." (Schweißer, 53)*

*"(Die Besetzung) war ein Strohalm, den wir ganz spontan ergriffen haben. der Gedanke war auf die Wahl gerichtet: Sportsfreunde, so mit uns nicht!" (Meister, 57)*

Daß dies die Stoßrichtung der Proteste war, geht auf spezifische eine Interpretation der Stilllegungsursachen durch die Belegschaft zurück. Der betriebswirtschaftlichen Logik, welche die Stilllegung der Werft scheinbar unausweichlich machte, vermag die Belegschaft sich bis heute nicht anzuschließen. Noch drei Jahre nach dem Ende der AG "Weser" ist sie mehrheitlich davon überzeugt, die Werft hätte nicht stillgelegt werden müssen. Wenn es nach rationalen ökonomischen Gesichtspunkten gegangen wäre, hätte man zumindest jene Betriebsabteilungen erhalten können, die nicht unmittelbar von Aufträgen für Schiffsneubauten abhängig waren - also Maschinenbau, Stahlbau, Schiffsreparatur usw. Selbst ohne Aufträge für Schiffsneubauten seien dort - das meinen besonders jene, die in diesen Abteilungen gearbeitet haben - die Arbeitsplätze nicht gefährdet gewesen.

*"Die Reparatur bleibt weiter bestehen, das hat unser Chef immer wieder gesagt. Aufträge für die Reparatur, das sei kein Problem. So hat man es eigentlich geglaubt, bis zuletzt." (Schweißer, 48)*

Auch die sog. "alternative Produktion", über die in den Tagen der Besetzung von einem Teil der Belegschaft diskutiert wurde, hätte einen Ausweg geboten. Schon früher habe man gelegentlich anderes als Schiffe produziert:

*"(Zu erhalten gewesen wäre)...ein Teil der Werft auf jeden Fall. Z.B. der Maschinenbaubereich. Dort haben wir auch schon Alternativproduktion gemacht. Ich erinnere mich an den Vorrichtungsbau für die Automobilindustrie, an Konstruktionen anderer Firmen, die auf*

*der AG "Weser" ausgeführt wurden, wie z.B. Steinpressen." (Techniker, 31)*

Weitaus verbreiteter als diese Ansichten ist freilich die Meinung, die AG "Weser" hätte auch als Schiffbaubetrieb durchaus weiterarbeiten können, denn es seien Neubaufträge vorhanden gewesen.

*"Vor der Schließung, da hatten wir fünf Aufträge auf der Hand. Die kamen aus Amerika. Dann wurden Gerüchte verbreitet, die AG "Weser" würde schließen. Logisch, daß die Aufträge storniert wurden." (Schiffbauer, 61)*

Daß diese tatsächlichen oder vermeintlichen Rettungsmöglichkeiten nicht ernsthaft in Betracht gezogen wurden, wird denen angelastet, die die Stilllegung beschlossen hatten und aus diesem Grund alle Vorschläge ablehnten: der Konzernleitung und den Politikern. Allerdings werden rückblickend - meist von Ingenieuren und Meistern - auch Positionen vertreten, wonach eine alternative Produktion und/oder der Fortbestand einzelner Betriebsabteilungen lediglich nachträgliche, müßige Spekulationen über eine Entwicklung sind, die schon früh eingesetzt hatte und nun nicht mehr aufzuhalten war.

*"Damit hätte man vielleicht ein Jahrzehnt früher anfangen müssen. Aus dem Nichts heraus in den Markt einbrechen zu wollen, ist Illusion. Einen Markt, den längst andere unter sich aufgeteilt haben, kann man nicht einfach erobern. Dazu wäre die Werft weder von der Substanz her noch sonstwie in der Lage gewesen, erst recht nicht, wenn ihr das Wasser bis zum Halse steht." (kaufmännischer Angestellter, 41)*

Resignierend stellen sie fest: das miserable Management habe schon zu Zeiten des Tankerbooms die falschen Entscheidungen getroffen und seither sei im Grunde die Schließung nicht mehr abzuwenden gewesen.

*"Obwohl die AG "Weser" die modernste Werft gewesen war, wäre ein Schließung nicht zu verhindern gewesen. Zum einen aus den schon erwähnten politischen Gründen. Zum anderen aufgrund des planerischen Fehlers, sich damals einseitig auf den Tankerbau auszurichten. Krupp hätte schon Mitte der siebziger Jahre auf Alternativproduktion einschwenken müssen, doch Krupp wollte nur absahnen beim Tankerbau. Für Alternativproduktion wäre das technische know-how und auch die Maschinen durchaus da gewesen, denn das Grundwissen hat man ja durch das Studium. Und wenn man dann für andere Ideen offen ist und auch dazu bereit ist, fummelt man sich in andere Aufgabengebiete leicht rein." (Ingenieur, 36)*

Zwar haben nicht alle dies schon damals erkannt, aber im Nachhinein wird doch eingeräumt, daß man den Durchhalteparolen der Betriebsleitung naiv Glauben geschenkt und mit der Bereitschaft zur Kooperation den Prozeß des Niedergangs noch verlängert zu haben.

*"Heute ist man natürlich viel schlauer. Dann wäre ich natürlich ein paar Jahre vorher gegangen, mit der Abfindung. Damals habe ich nicht gewußt, daß es mit der AG "Weser" zuende geht. Ich habe eigentlich immer noch Hoffnung gehabt, daß noch was zu retten ist. Heute würde ich nicht mehr warten und nur hoffen." (Sachbearbeiter, 47)*

Aber angesichts der internationalen Schiffbaukrise, so die Gewissheit im Nachhinein, sei das Ende der Werft, trotz Kapazitätsabbau und Neuinvestitionen besiegelt gewesen. Da hätten auch einige Neubaufträge nichts mehr genützt. *Eine* Großwerft in der Bundesrepublik hätte auf jeden Fall geschlossen werden müssen - und das sei eben die AG "Weser" gewesen.

Ausschließlich betriebswirtschaftliche Gründe lassen freilich auch sie nicht gelten. Auch für sie, die vielleicht schon damals, aber ganz sicher im Nachhinein an der Überlebensfähigkeit der Werft gezweifelt haben, war es letztlich eine bewußte wirtschaftspolitische Entscheidung von Krupp-Konzern und Landespolitikern. Selbst in der zeitlichen Distanz von mehreren Jahren nach der Schließung ist deshalb die Belegschaft so gut wie einhellig davon überzeugt, daß es seinerzeit weniger eine ökonomische Frage war, ob die Werft noch zu retten gewesen wäre, sondern die AG "Weser" wurde - angesichts der allgemeinen Situation der Schiffbauindustrie in der Bundesrepublik und im besonderen der drei Großwerften im Lande Bremen einem übergeordneten politischen Interesse geopfert.

Die Entscheidung des Konzerns nimmt man dabei überwiegend ohne besondere Empörung zur Kenntnis, weil man sich über die Mechanismen der freien Marktwirtschaft anscheinend wenig Illusionen macht. Wo ein Betrieb, gleichwohl ob durch internes Mißmanagement oder externe Konkurrenzsituation, in Bedrängnis gerät, werden eben die entsprechenden Konsequenzen gezogen. Das hat kaum einer anders erwartet. Achselzuckend wird festgestellt:

*"Wenn der Kapitalgeber merkt, da läuft nichts mehr, und er nichts rausholen kann, dann macht er eben dicht."* (Metallbrenner, 49)

*"Tatsache ist, Krupp steigt ein in Firmen, die verdienen, und geht aus Firmen wieder raus, die nichts bringen."* (Schweißner, 48)

Allerdings fällt in diesem Zusammenhang häufig der Name der gleichfalls zum Krupp-Konzern gehörenden Seebeckwerft in Bremerhaven. Dabei macht sich dann die traditionelle Rivalität der beiden Werften bemerkbar. Überzeugt vom hohen technischen Niveau der Produktionsanlagen der AG "Weser" und vom Qualifikationspotential der Belegschaft wird gegen die Seebeckwerft eingewandt: Wenn ökonomisch-rationale Gesichtspunkte bei der Entscheidung des Konzerns eine angemessene Rolle gespielt hätten, dann sei die vergleichsweise "unmoderne" Bremerhavener Werft eigentlich das näherliegende Stilllegungsobjekt gewesen. Aus der Tatsache, daß die Entscheidung dennoch gegen die AG "Weser" ausgefallen ist, schließt man deshalb, nicht die Konzernleitung, sondern die Politiker hätten dabei ihren Einfluß geltend gemacht.

Gewiß billigen die meisten auch den Politikern zu, daß sie gegenüber der Entscheidung des Konzerns prinzipiell machtlos waren: "Da war allein die Macht des Großkapitals bestimmend". Und auch ihre Weigerung, noch länger und von neuem mit zusätzlichen Millionenbeträgen eine Schiffbauindustrie zu subventionieren, die nur bei weiterem Kapazitätsabbau eine Überlebenschance hatte, wird von nicht wenigen verstanden und sozusagen zähneknirschend akzeptiert. Um die

Schließung einer Großwerft, so läßt die Mehrzahl nachträglich gelten, seien wohl damals auch die Politiker nicht herumgekommen.

*"Hätten Politiker und Unternehmensleitung es gewollt, wäre die Werft zu retten gewesen. Aber **eine** Werft hätte auf jeden Fall schließen müssen, weil die Auslastung aller Werften nicht mehr gewährleistet war. Es war ja schon lange ein Krampf, überhaupt die Kapazitäten auszulasten. Und dann ist es natürlich für ein Unternehmen uninteressant, wenn die Werft keine Gewinne mehr abwirft."* (Koch, 49)

Aber die Politiker hätten, so sehen es die meisten, ihrerseits ebenfalls eine Wahlmöglichkeit gehabt, nämlich die zwischen den beiden Bremer Werften Vulkan und AG "Weser". Verglichen mit der Vulkan-Werft verfügte auch in diesem Fall die AG "Weser" über die besseren Voraussetzungen:

*"Der Vulkan, der war überaltert, wir waren moderner. So konnten wir gar nicht begreifen, daß wir geschlossen wurden. Aber das hängt mit dem Standort zusammen..."* (Werkmeister, 61)

Daß am Ende die Politiker - und in diesem Zusammenhang wird fast immer der Name des damaligen Bürgermeisters Koschnick und des Arbeitssenators Grobeker genannt - für den Vulkan und gegen die AG "Weser" votierten, wird deshalb sowohl mit dem finanziellen Engagement des Bremer Senats an der Vulkan-Werft erklärt, als auch mit den arbeitsmarktpolitischen Folgen, die deren Schließung gehabt hatte.

*"Die Politiker, die haben das Schwein geschlachtet, das am wenigsten wog. Beim Vulkan waren 4.500, bei der AG "Weser" nur 2.000 Beschäftigte. Da war die Sache ja eigentlich klar."* (Tischler, 47)

*"Es war von oben beschlossene Sache. Die Werftindustrie sollte schrumpfen. Wenn der Vulkan geschlossen worden wäre, wäre es für Bremen-Nord bitter geworden. Deshalb mußten wir dran glauben."* (Schiffbauer, 50)

Es ist in diesem Zusammenhang unerheblich, ob die negative Einschätzung der Vulkan-Werft zutrifft. Auch spielt es keine Rolle, ob die finanzielle Beteiligung des Bremer Senats am Vulkan oder ob politische, womöglich wahltaktische Erwägungen tatsächlich den Ausschlag gegeben haben. Die große Mehrheit der entlassenen Belegschaft sieht es jedenfalls so und fügt es aus ihrem Blickwinkel zu einem Meinungsbild, das auf die Formel gebracht werden kann: Angesichts der Schiffbaukrise in der Bundesrepublik mußte zwar notgedrungen eine Werft geschlossen werden, aber der Konzern hatte die Wahl zwischen Seebeck und AG "Weser" und die Bremer Landesregierung zwischen Vulkan und AG "Weser". In dieser Entscheidungskonstellation gewann das Votum des Bremer Senats eine zentrale Bedeutung.

Weil in der damaligen Situation aus drei zur Disposition stehenden Werften nur eine der beiden aus Bremen für eine Schließung in Frage gekommen sei, habe er diejenige ausgewählt, bei der die geringsten (politischen) Verluste zu erwarten waren. Insofern hätten letztlich politische, nicht ökonomische Erwägungen das

Schicksal der Werft besiegelt: "Die Schließung war 'ne rein politische Schließung".

Für große Teile der Belegschaft gibt es daran keinen Zweifel. Sie halten die bremische Landesregierung für einen Komplizen des Krupp-Konzerns und werfen ihr unnachsichtig vor, statt der Interessen der Belegschaft ihre eigenen im Auge gehabt zu haben.

*"Das Ganze war doch ein Komplott. Der Krupp hat eben kein Geld mehr gegeben und auch der Senat steckte mit drin." (Tischler, 47)*

*"Unsere Politiker haben das vorher gewußt, das kreide ich dem Koschnick an. Das war eine abgekartete Sache. Ein Politikum. Das war abgesprochen. Uns hat man zum Narren gehalten." (Schlosser, 49)*

Nur selten äußert der eine oder andere ein gewisses Verständnis für das Dilemma, in dem sich die Landespolitiker, besonders der Regierungschef Koschnick, befanden:

*"Koschnick, der konnte gar nichts machen, der hätte nichts verhindern können, selbst wenn er gewollt hätte. Das ist halt die Überproduktionskrise; Kapitalismus an sich." (Spezialdreher, 45)*

Und gelegentlich versuchen einige, meist Sozialdemokraten, sich aus Loyalität in die Lage der Politiker zu versetzen und die Alternativen gleichsam durchzuspielen, wobei sie dann zu dem Ergebnis kommen: Wahrscheinlich konnte die getroffene Entscheidung nicht anders ausfallen. Aber dennoch wollen auch sie nicht verzeihen:

*"Der Hans Koschnick, auf den will ich ja eigentlich nichts kommen lassen, aber der hat sich auch zu wenig gekümmert... Ich bin zwar in der Partei, aber irgendwie bin ich auch nicht gut auf ihn zu sprechen." (Arbeiterin, 52)*

Die Bonner Regierungspolitiker bleiben dagegen von massiven Vorwürfen überraschenderweise weitgehend verschont. Von denen hat man anscheinend ohnehin keine Hilfe erwartet. Aus durchsichtigen parteipolitischen Motiven hätten sie vielmehr die Gelegenheit genutzt, der Bremer SPD zu schaden.

*"Die CDU-Regierung in Bonn wollte das Land Bremen nicht unterstützen. Bremen war ja SPD und denen wollten sie kein Geld zufließen lassen." (Schlosser, 49)*

*"Also die Bonner Politiker, die hätten schon mehr tun können, aber die wollten ja auch die Werft dichtmachen. Die wollten ja hier den Norden in die Knie zwingen, diese CDU-Regierung." (Maschinenschlosser, 38)*

In der Retrospektive, in der das Desinteresse von Bundesregierung und Konzernleitung sozusagen als selbstverständlich hingenommen und die Schuld an der Werftschließung der Landesregierung angelastet wird, gerät schließlich auch die Haltung der Gewerkschaft ins Zwielficht. Einerseits wird ihre Ohnmacht oft betont. Sie habe wenig ausrichten können gegen die Entscheidung der Unternehmenslei-

tung und getan, was möglich war - und das war nicht viel. "Was konnten die schon tun", wird zurückgefragt. Andererseits kritisiert man z.B., die finanziellen Abfindungen seien im Vergleich zu denen, die während der Jahre der Belegschaftsreduzierung gezahlt wurden, zu gering ausgefallen, um freilich sogleich einzuschränken: Mehr sei wohl nicht drin gewesen.

Dem Betriebsrat wirft man rückblickend vor, er habe seinerzeit sich beim Kapazitätsabbau auf eine sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit mit der Konzernleitung eingelassen und somit deren Politik mit zu verantworten. Aber gleichzeitig wird vom damaligen Betriebsratsvorsitzenden Ziegenfuß - von sehr wenigen Ausnahmen abgesehen, die ihm vorhalten, er sei "zu radikal" gewesen - mit hohem Respekt gesprochen. Er habe alles versucht und sich energisch und engagiert für die Belegschaft eingesetzt.

Schon früher hätte die Gewerkschaft dafür sorgen sollen, daß der Kapazitätsabbau gerechter auf alle Werften verteilt worden wäre. Doch dieser nachträgliche Appell an die Solidarität der anderen Werften wird umgehend mit dem Hinweis auf das Beispiel des Betriebsratsvorsitzenden der Seebeck werft, dessen verständnisvolle Einstellung zur Entscheidung der Unternehmensleitung man durchweg für skandalös und unsolidarisch hält, resignierend zurückgenommen.

Insgesamt herrscht - neben dieser verbreiteten Ambivalenz - bei den meisten der eher unbestimmte Eindruck enttäuschter Erwartung vor: Man fühlt sich von der Gewerkschaft im Stich gelassen: "Sprüche haben sie gekloppt", "die haben auch nur blah blah gemacht", "geredet haben die viel, aber unternommen haben sie nicht viel" sind typische Äußerungen dafür.

*"Die Gewerkschaften haben meines Erachtens eine miese Rolle gespielt. Die hätten eine größere Aktivität zeigen müssen und weniger Versprechungen machen müssen. Es macht nie einen guten Eindruck, Versprechungen zu machen ohne sie dann einhalten zu können."*  
(Ingenieur, 44)

Worin diese aktive Unterstützung, deren Mangel allgemein beklagt wird, hätte konkret bestehen können, bleibt allerdings unklar. Festzustehen scheint in den Augen der Belegschaft lediglich, daß die Unverbindlichkeit der Äußerungen von Gewerkschaftsseite der der Politiker kaum nachsteht. Da obendrein der Verdacht, sie hätten mit diesen auf Landesebene ohnehin gemeinsame (Partei-)Sache gemacht, keineswegs selten ausgesprochen wird, fällt die Gewerkschaft letztlich demselben Verdikt anheim: sie wollte die Schließung der Werft auch nicht verhindern.

So hat der größte Teil der entlassenen Belegschaft eine eigene, von Widersprüchen nicht freie Meinung über die Ursachen und Bedingungen, die zur Stilllegung der AG "Weser" führten: Kostenfragen, Fusionspläne, Umstrukturierungsabsichten und Sanierungskonzepte spielen dabei kaum eine Rolle. Die Schiffbaukrise mag die Schließung einer Werft erfordert, das Management versagt haben, aber entscheidend waren weniger ökonomische Gründe, sondern politische. Nicht der Besitzer der Werft, der Krupp-Konzern, steht als der Verantwortliche da, sondern

die Landesregierung. Es galt: "logisch, daß die Politiker Schuld haben". Konsequenterweise waren sie deshalb der Adressat der letzten verzweifelten Protestaktion, der Besetzung.

Die Hoffnungen, die wohl die meisten Belegschaftsmitglieder zu diesem Zeitpunkt hegten, bestanden darin, auf die Landesregierung Druck auszuüben und sie so zur Änderung ihrer Entscheidung bewegen zu können. Hier findet sich ein wesentlicher Beweggrund für die weit über die Grenzen Bremens hinaus beachtete Betriebsbesetzung.

Nach einer Woche wurde die Besetzung der Werft abgebrochen. Die SPD mit dem Bürgermeister Koschnick an der Spitze wurde bei der Wahl mit absoluter Mehrheit in ihrem Amt bestätigt und interpretierte das Wahlergebnis nicht zuletzt auch als Bereitschaft der Bevölkerung die Stilllegung zu akzeptieren - eine Interpretation, die eine Wahluntersuchung von Infas (Feist u.a. 1983) bestätigte. Anders als die Werftbelegschaft hielten danach lediglich 18% der Wahlbevölkerung die Politiker für die Hauptschuldigen an der Werftkrise, weshalb es auch keine "Protestwahl" gab<sup>4</sup>. Als das Wahlergebnis feststand, wurde deshalb die Besetzung beendet und die Belegschaft fügte sich in das Unvermeidliche - die Schließung.

*"Nachdem die Besetzung nichts gebracht hat, und die SPD-Mehrheit nach der Wahl bestätigt wurde, das war am 25.09.83, stand für mich fest, daß es mit der Werft zu Ende war." (kaufmännische Angestellte, 49)*

---

<sup>4</sup>) Auch eine neuere Untersuchung im Zusammenhang mit der Stilllegung des Stahlwerkes in Rheinhausen zeigt, daß derartige spektakuläre Betriebsschließungen die regionale Wählerstruktur nicht nachhaltig verändern (Urban 1988).

## 2. Die Folgen der Stilllegung

### 4.1. Unmittelbare Auswirkungen - Die Erfahrung des Verlustes und der Ohnmacht

Zwischen Hoffen und Bangen hatte die Belegschaft über Jahre hinweg die krisenhafte Entwicklung des Betriebs verfolgt, den Kapazitätsabbau hingenommen, sich zum Bleiben überreden lassen und Berufsperspektiven und Lebensplanung an die Existenz der Werft gebunden.

Die Erkenntnis, daß die Werft nun nicht mehr zu retten und damit ihre Arbeitsplätze unwiederbringlich verloren waren, setzte bei vielen erst mit dem Scheitern der Besetzungsaktion ein. Diesem Schock, daß alle mit der Arbeit auf der Werft verbundenen Erwartungen und Perspektiven nunmehr aufgegeben werden mußten und auch die Hoffnungen, den Erhalt der Werft durch gemeinsames Handeln doch noch zu sichern, sich als Illusion erwiesen hatten, folgte noch ein weiterer, als die Belegschaft sich nun auch von der "eigenen" Partei, Regierung, Gewerkschaft und sogar von der Öffentlichkeit im Stich gelassen sah.

*"Als die Werft zu war, war das, wie wenn man den Boden unter den Füßen verliert ..."*  
(kaufmännische Angestellte, 49)

Es sind im wesentlichen zwei Erfahrungen, die sie den "Boden unter den Füßen verlieren" und für sie "eine Welt zusammenbrechen" ließen, ihre individuelle Lebens-, Arbeits- und Vorstellungswelt so nachhaltig erschütterten: zum einen die Erfahrung des Verlustes und zum anderen jene der Ohnmacht.

#### 4.1.1. Der Verlust

Der erlittene Verlust beschränkt sich keineswegs darauf "nur" den Arbeitsplatz als Erwerbsquelle verloren zu haben. Die Arbeit auf der Werft hatte für die Entlassenen mehr als eine bloße materielle Bedeutung. Zwar muß beachtet werden, daß die Erfahrungen mit der Werftarbeit in den Interviews, die drei Jahre nach der Schließung geführt wurden, ausschließlich aus der Retrospektive geschildert werden und so rückblickend die Erinnerung an die nachweislich harte und schwere Werftarbeit auch von einer mitunter schwärmerischen Verklärung überdeckt wird. Aber wenn von ungewöhnlicher Kollegialität, engen Kontakten, ungezwungenem Umgang mit den Vorgesetzten, wenig reglementierten Arbeitsbedingungen ebenso berichtet wird, wie von einer industriellen Tätigkeit, die noch handwerklichen Produzentenstolz gestattete ("Da sieht man ein Schiff wachsen, da kann man sein Produkt verfolgen"; "Da konnte man sehen, was man gemacht hat"), so steckt darin mehr als nur schwärmerische Nostalgie, die die unangenehmen Seiten der Arbeit verblassen läßt.

*"Wir waren immer sehr stolz auf unsere Arbeit. Besonders wenn Stapellauf war. Wenn dann so ein großes Element ins Wasser gebracht wurde, dann freut man sich. Das war bei jedem Schiff so. Besonders stolz waren wir, als wir in der Hochkonjunktur in 12 Wochen*

*einen Großtanker zu Wasser gebracht haben. So ein Schiff zu bauen, ist nicht wie ein Stück Schokolade oder ein Auto am Band herzustellen. Ein Schiff zu bauen und zu sehen, wie es zu Wasser gelassen wird, ist ein ganz besonderes Erlebnis für uns. Man weiß, wofür man gearbeitet hat." (Schweißler, 46)*

Abgesehen davon, daß die Werftarbeit gegenüber anderer Industriearbeit durchaus diese Vorzüge aufweist, war sie für die Betroffenen ein wesentliches Stück Erfahrung, ein bedeutender Teil ihrer Biographie und Identität, was keiner von ihnen als "Vorbei und Vergessen" einfach abhaken kann.

*"Wenn ich morgens zur Arbeit fahre, mit der Straßenbahn, komme ich jeden Morgen an der Werft vorbei. Dann denke ich, hier wärst du schon auf deiner Arbeit. Sowas schlägt einem schon auf den Magen. Klar, daß man davon schwer getroffen ist. Wenn man über 20 Jahre auf demselben Arbeitsplatz gearbeitet hat, dann kann man das nie vergessen, dann war das ein Stück Leben, dann war das ein langes Stück Erfahrung." (Metallbrenner, 49)*

Dies gilt nicht nur für jene, die nunmehr unter vergleichsweise schlechten, massiv reglementierten Bedingungen arbeiten, z.B. am Montageband, und deshalb zu recht klagen, "man hat uns ein Stück Freiheit genommen", sie seien "Roboter", "hier machst du immer das gleiche", "hier hast Du nur deine Stückzahl". Die Zahl derer, für die mit der Werft "ein zweites Zuhause", "ein Stück Leben" verloren gegangen ist, geht darüber hinaus. Viele, die in der Zwischenzeit durchaus akzeptable Arbeitsplätze mit höherem Verdienst und keineswegs schlechteren Arbeitsbedingungen gefunden haben, erklären spontan: "Ich würde sofort wieder zurückgehen und lieber weniger verdienen". Es ist also nicht nur der schlichte Vergleich von neuem und altem (Werft-)Arbeitsplatz, der sie "mit Wehmut" an die AG "Weser" denken läßt.

Zum Zeitpunkt der Stilllegung besaßen die meisten eine relativ klare und entwickelte Perspektive. Sie alle hatten sich am "Normalarbeitsverhältnis" in einem Großbetrieb und am Verbleib auf der Werft orientiert. Ihr bisheriges Verhalten war auf die dort gebotenen Möglichkeiten hin ausgerichtet gewesen.

Insbesondere die älteren Belegschaftsmitglieder arbeiteten bereits zehn, zwanzig oder mehr Jahre auf der Werft und gingen davon aus, hier eine Lebensstellung gefunden zu haben. Ausnahmslos erwarteten sie, bis zur Rente im Betrieb arbeiten zu können. Entsprechend hatten sie ihr berufliches und privates Leben darauf eingerichtet. Berufliche Veränderungen kalkultierten sie kaum noch ein. Sie gingen davon aus, ihren Platz im Betrieb, auf dem Arbeitsmarkt, in der Gesellschaft gefunden zu haben. Aufstiegswünsche oder der Wunsch nach einem Betriebwechsel gab es bei ihnen nicht mehr, eher strebten sie danach, den status quo zu erhalten, das bisher Erreichte zu sichern.

*"(Frage: Wollten Sie bis zur Rente bleiben ?) Ja, das hatte ich mir so vorgestellt. (Frage: Aufstiegserwartungen ?) Nein, ich war ja schon 45 damals und hatte auch keinen Ehrgeiz dazu. Ich hab gedacht, wenn es bis zur Rente so weitergeht, kannst du zufrieden sein." (Schiffbauer, 45)*

*"Ja sicher, bis zur Rente dableiben, das war mein Ziel. (Frage: Aufstiegserwartungen ?) Mehr wollte ich eigentlich gar nicht erreichen." (Schlosser, 51)*

*"Ich meinte alles geschafft zu haben. Was vor mir lag, wollte ich noch gut hinter mich bringen. Welche Erwartungen ich noch hatte ? Mein Ziel war, ein Ruheständler in Unabhängigkeit zu werden. Als Ziel hatten wir uns ein eigenes Haus gesteckt." (Werk-schützer, 52)*

Neben dem erreichten Verdienst auf der Werft war es ihnen wichtig, ihre gewohnte Arbeit in gewohntem Rahmen zu verrichten. Dafür waren sie qualifiziert und damit konnten sie sich identifizieren. Sie arbeiteten auf "ihrer" Werft, auf "ihrem" Arbeitsplatz, an "ihrer" Maschine, zu der sie einen engen Bezug entwickelt hatten.

*"Ja, ich habe sehr gerne auf der Werft gearbeitet. Ich habe immer selbständig gearbeitet, war auch der einzige, der richtig mit den Geräten umgehen konnte. Ich war ja auch ein Spezialist auf diesen Maschinen. ...Außerdem herrschte auf der Werft immer ein gutes Klima, von Anfang an. Ich hab ja den ganzen Aufbau noch mitgemacht. ... Der Beruf hat mir auch sehr viel Spaß gemacht. Ich hab gerne an den Maschinen gearbeitet. Ich habe auch eine Reihe von Verbesserungsvorschlägen gemacht. Es sind sogar einige Patente angemeldet worden. ... Ich habe während meiner Zeit auf der Werft immer viel von der Arbeit geträumt und auch später noch. Aber das hört jetzt allmählich auf. (Die Ehefrau unterbricht das Interview und sagt, der Sohn wäre sehr erstaunt, daß "dem Vati die AG "Weser" noch so im Kopf rumsprukt". Er darauf:) Na ja, ich hab das auch immer so gesehen: Die Maschine, an der ich gearbeitet habe, das war meine Maschine, die gehört nicht der AG "Weser". Am Schluß hab ich dann schließlich doch gemerkt, daß es eben nicht meine ist." (Fräser, 54)*

*"Wenn man solange in einem Betrieb beschäftigt war, ich will mal frech sein, dann gehört einem dieser Betrieb." (Meister, 50)*

Die einzige berufliche Veränderung, die sie noch einkalkulierten war, bei nachlassender Leistungsfähigkeit einen Schonarbeitsplatz im Betrieb zu erhalten. Sie waren sich ihrer erworbenen Senioritätsrechte bewußt und bezogen daraus ein Gefühl der Sicherheit.

*"(Frage: Wollten Sie bis zur Rente bleiben ?) Darauf hatte ich mich eingestellt. (Frage: Aufstiegswünsche ?) Ich hatte kein Interesse daran, Vorarbeiter zu werden. Evtl. hatte ich gehofft, noch einen Schonarbeitsplatz zu kriegen, wenn ich älter bin." (Schweißser, 45 (Ausländer))*

*"(Frage: Wollten Sie bis zur Rente bleiben ?) Ja, da hatte ich ohne weiteres mit gerechnet. (Frage: Aufstiegserwartungen ?) Nein, Erwartungen habe ich eigentlich nicht gehabt. Wie ich schon sagte, Aufstieg wollte ich nicht. Gerechnet habe ich natürlich damit, daß, wenn ich älter werde, ich vielleicht auf einen leichteren Arbeitsplatz komme. Das war auf der Werft ja immer möglich. Wenn man krank oder älter geworden ist, wurde man nicht rausgesetzt, sondern es wurde etwas anderes gefunden, das nicht so anstrengend war." (Tischler, 44)*

Die Jüngeren allerdings hatten noch nicht so langfristige, festgefügte Perspektiven. Sie ließen es eher noch offen, ob sie bis zur Rente bleiben wollten oder nicht. Einige gingen davon aus, sich im Betrieb noch hocharbeiten zu können, andere wollten auf jeden Fall zunächst Berufserfahrung auf der Werft sammeln. An einen

Betriebswechsel jedenfalls dachten die meisten zum damaligen Zeitpunkt noch nicht.

*"Ich bin ja eigentlich zur Zeit der Krise da angefangen. Außerdem hatte ich nach der Lehre einen unbefristeten Arbeitsvertrag bekommen. Da sucht man sich nicht was anderes. ... Ich hab' mir so vorgestellt, mal Schiffbaumeister zu werden." (Schiffbauer, 23)*

*"(Frage: Wollten Sie bis zur Rente bleiben ?) Das zu sagen ist ein bisschen früh. Aber ich kann sagen, in absehbarer Zeit wollte ich den Betrieb nicht wechseln." (kaufmännische Angestellte, 24)*

*"Eigentlich nicht. Nicht bis zur Rente. Wenn man jung ist, geht das ja noch mit den körperlichen Anforderungen, aber mit 50 oder 55 als Facharbeiter noch die gleiche Arbeit zu machen, das konnte ich mir nicht vorstellen. Etwas anderes wäre es gewesen, wenn ich Vorarbeiter oder Meister geworden wäre.... Wenn ich genug Berufserfahrung hätte, wäre auch eine Weiterbildung als Schiffbautechniker möglich gewesen." (Schiffbauer, 22)*

Auch einige jüngere Angestellte hatten nicht vor ihr ganzes Arbeitsleben auf der AG "Weser" zu verbringen. Sie hofften vielmehr, durch einen Betriebswechsel ihre Karriere voranbringen zu können.

*"Nein, bis zur Rente nicht. Denn ich bin der Meinung, in meinem Beruf sollte man nicht ein ganzes Leben bei einer Firma verbringen, weil Aufstiegsmöglichkeiten und Verdienstverbesserung in größerem Rahmen nur durch Wechsel möglich sind." (Ingenieur, 28)*

Für die ausländischen Arbeiter hingegen war die Beschäftigung auf der Werft keine kurzfristige Angelegenheit. Auch sie gingen davon aus, sehr lange, möglichst bis zum Erreichen des Rentenalters hier zu arbeiten und ihren Beruf auszuüben. Erst für die Zeit danach wurde eine Rückkehr in die Heimatländer erwogen.

*"Bis zur Rente wollte ich schon bleiben, dann vielleicht zurück in die Heimat." (Schweißer, 44 (Ausländer))*

Ähnliches gilt anscheinend für viele der auf der Werft beschäftigten Frauen. Auch für sie stand außerfrage, bis zum Erreichen des Rentenalters berufstätig zu bleiben.

*"Ja, auf jeden Fall bis zur Rente. Obwohl ich mir eigentlich keine beruflichen Chancen mehr ausrechnet, aber mir gefiel die Tätigkeit als Sekretärin im Büro auch." (Sekretärin, 55)*

*"Ja, wenn die Möglichkeit bestanden hätte, wäre ich gern bis zur Rente geblieben." (kaufmännische Angestellte, 38)*

Freilich findet sich unter den jüngeren Frauen auch die Vorstellung, ihre Berufstätigkeit irgendwann zu unterbrechen oder abzubrechen.

*"Nein, bis zur Rente eigentlich nicht. Denn eigentlich wollte ich irgendwann mal aufhören zu arbeiten und an Rente kriegen habe ich sowieso nicht gedacht." (technische Zeichnerin,*

30)

Zusammenfassend kann man dennoch feststellen, daß zum Zeitpunkt der Stilllegung niemand daran gedacht hatte, die Werft in naher Zukunft zu verlassen. Ob in der individuellen Lebensplanung nun eine Beschäftigung auf der AG "Weser" bis zur Verrentung oder nur bis zu einem vorzeitigen, freiwilligen Ausscheiden vorgesehen war, der langfristige oder auch nur vorläufige Verbleib auf der Werft war wesentlicher Bestandteil ihrer Zukunftsperspektiven gewesen. Ebenso kann zusammenfassend festgestellt werden, daß die Arbeit für die große Mehrheit der Beschäftigten mehr war als nur ein bloßes Mittel zu Geldverdienen. Sie war vielmehr ein nicht mehr wegzudenkendes Teil ihres bisherigen Lebens und prägt damit ihre gesamte Biographie. In dieser Vorstellung vom eigenen Leben besaß der Arbeitsplatz auf der Werft eine zentrale Bedeutung.

*"Ich habe mich dort sehr geborgen und rundum wohl gefühlt. Meine Arbeit wurde anerkannt, ich wurde nicht ständig überprüft und konnte selbständig arbeiten. Außerdem fand ich den Schiffbau sehr interessant. Die AG "Weser" war eigentlich mehr ein konservativer Betrieb. Das hat mir gut gefallen. (Frage: Was meinen Sie mit konservativ?) Ja, damit meine ich, daß es erstmal ein sehr persönlicher Betrieb war, der einzelne Einsatz zählte noch. Der Chef stand nicht ständig hinter einem und die Selbständigkeit wurde gefördert, es wurden nicht Striche gemacht, wenn man Kaffee trinkt oder so. ... Ich habe mich mit der AG "Weser" identifiziert und wollte bis zur Rente bleiben." (Sachbearbeiterin, 49)*

Hinzu kam schließlich noch, daß sie alle sich Erinnerungen an die gemeinsame Zeit des Durchhaltens und der Gegenwehr sowie des kollegialen Zusammenhalts auf der Werft bewahren. Die gemeinsame Trauer um den Verlust einer Arbeit, die für sie mehr als ein Arbeitsplatz, mehr als eine Erwerbsquelle gewesen war, einigt die Belegschaft auch noch Jahre nach der Stilllegung. Das Kapitel AG "Weser" ist für viele bis heute noch nicht abgeschlossen.

Die erregte erste Reaktion auf die Ankündigung vom Ende der Werft ist zwar inzwischen einer eher nüchternen Betrachtung gewichen. Aber selbst in der spontanen Weigerung jener, die nicht zu einem Interview bereit waren, weil sie "nicht mehr darüber sprechen" wollten, "einen Schlußstrich gezogen" haben, zeigt sich noch dieser tiefe Eindruck, den die Schließung der Werft bei fast allen hinterlassen hat. Indem sie durch das Festhalten an der Erinnerung zu kompensieren suchen, was unwiederbringlich der Vergangenheit angehört, versichern sie sich nach wie vor der Identität mit einem Teil ihrer Biographie, die nicht nur bei den Älteren mit den Jahren des Arbeitslebens, die sie auf der Werft zugebracht haben, zusammenfällt. Subjektiv hat die Mehrzahl der Belegschaft mit einem Preis bezahlt, der über den Verlust eines Arbeitsplatzes hinausgeht - nämlich den, welchen sie, nicht ohne einen Anflug von Pathos, als "Leben", "Heimat", "Zuhause" bezeichnen. Die Schließung, "das war als wenn jemand gestorben ist" (Schlosser, 50).

*"Wir haben ja an der Werft gehangen. Man kannte den Arbeitsplatz. War ja nicht nur die Werft, war ja nicht nur der Arbeitsplatz, es war die AG "Weser", das ganze Leben. Zweite Heimat wenn man so will." (Dreher, 40)*

#### 4.1.2. Die Erfahrung der Ohnmacht

Diese Erkenntnis des Verlustes, die für sich genommen bereits eine unmittelbare und tiefgreifende Erschütterung im Leben der ehemaligen Werftbeschäftigten darstellte, verband sich mit der ebenso hautnahen Erfahrung der Ohnmacht, trotz aller Bemühungen die Entwicklung nicht aufhalten zu können.

Bereits der längere Prozeß des Niedergangs der AG "Weser", der zu ihrer Schließung führte, hat die Belegschaft ihre Machtlosigkeit erfahren lassen. Er ist im Grunde ohne ihre Beteiligung abgelaufen. Gefragt wurde sie nicht. Sie hatte keinen Einfluß auf die Entwicklung. Zwar haben ihre Vertreter, der Betriebsrat, an zahllosen Beratungen teilgenommen und sind über Pläne, Absichten und Beschlüsse in Kenntnis gesetzt worden, aber die wesentlichen Entscheidungen wurden vorab von Management, Anteilseignern und Politikern unter sich getroffen. Die Arbeiter und Angestellten der AG "Weser", deren berufliche Existenz mit der Werft auf dem Spiel stand und die überdies eine starke, mitunter über Generationen reichende Bindung zur Werft hatten, erfuhren sich dabei vornehmlich als Objekte einer Entscheidungsprozedur, in der sie lediglich als Kapazität, Arbeitskräftegruppen, Lohnkostenanteile und Rechtsansprüche figurierten. Sie wurden informiert über Entscheidungen, die sie hinzunehmen hatten. Als die Schließung bekanntgegeben wurde, fühlte sich die Belegschaft "in die Irre geführt", "zum Narren gehalten". Und die Bekanntgabe des Stilllegungsbeschlusses über die Massenmedien - von manchen deswegen bis heute nicht verwunden - bewies noch einmal, wie wenig Rücksicht auf sie genommen wurde.

Als sich die Belegschaft dann zum Handeln entschloß und sich mit der Besetzung der Werft zur Wehr setzte, war es zu spät. Die Erfolglosigkeit dieses dramatischen Schrittes verstärkte offenkundig das Gefühl der Ohnmacht gegenüber jenen, die für die Schließung verantwortlich waren.

Dabei war von den Besitzern der Werft, dem Krupp-Konzern, ohnehin nichts anderes erwartet worden. Daß von der sozialen Bindung des Eigentums nur solange geredet wird, wie es sich buchstäblich auszahlt, hatten die meisten schon vorher geahnt. Nun wurden ihnen im Verlaufe des Stilllegungsprozesses noch vorhandene Illusionen über die Funktionsweise der sozialen Marktwirtschaft endgültig geraubt. Ebenso ernüchert wie resigniert wird festgestellt: Der Konzern hat kein Interesse an Arbeitsplätzen, sondern an Gewinnen, wenn die ausbleiben, wird der Betrieb stillgelegt. Die Konzernleitung hat gehandelt, wie es den Erwartungen der Belegschaft entsprach.

Das gilt auch für die Regierung in Bonn. Auch von dort ist - in realistischer Einschätzung der politischen Verhältnisse - keine Unterstützung erwartet worden. Das ablehnende Verhalten der CDU-Regierung bestätigte in den Augen der Belegschaft, womit sie gerechnet hatte: der Werft nicht helfen zu wollen und damit die SPD-Landesregierung in Bremen, die vor einer Landtagswahl stand, in Legitimationsschwierigkeiten zu bringen.

In die gefaßte Klage über die Machtlosigkeit gegenüber denen, von deren Entscheidung das Wohl der AG "Weser" letztlich abhing, mischt sich jedoch unüberhörbar Enttäuschung, wenn von denen die Rede ist, an die sich deutlich andere,

höhere Erwartungen gerichtet hatten: die Politiker, den Bremer Senat. Die vergleichsweise moderate Zurückhaltung gegenüber Krupp-Konzern und Bonner Regierung kontrastiert erheblich mit der Art und Weise, in der über die Bremer Landesregierung und ihre Politiker gesprochen wird. Ungehemmt brechen auch drei Jahre nach der Schließung wieder Wut und Zorn hervor, fallen Wörter von Verrat, Lüge und Betrug: "Verkauft haben sie uns", "unehrlich" seien sie gewesen.

Diese Verbitterung über den vermeintlichen "Verrat" des SPD-Senats ist wahrscheinlich bei der ehemaligen Belegschaft so unvermindert heftig, weil die Mehrzahl nach wie vor der Überzeugung ist, die Werft sei zu erhalten gewesen. In den Augen der Belegschaft stellt die Stilllegung deshalb eine politische Entscheidung dar, welche die Landesregierung zu verantworten hat.

Da man eine sozialdemokratische Regierung, die unter den Werftarbeitern über ein langjähriges Wähler- und Mitgliedspotential verfügte, für einen selbstverständlichen Verbündeten im Kampf um die Erhaltung der Werft gehalten hatte, war die Enttäuschung umso größer als der Senat sich nicht gegen die Schließung sträubte und selbst von der Besetzung der Werft - trotz anstehender Landtagswahl - unbeeindruckt blieb.

Im Gegensatz zur CDU/FDP in Bonn galt die (Bremer) SPD bei den meisten als eine Partei, die sich traditionell für die sozialpolitischen Interessen der Arbeitnehmer einsetzte und die außerdem nicht müde wurde, der CDU/FDP vorzuwerfen, eben diese Interessen in ihrer Wirtschaftspolitik zu ignorieren. Man nahm sie sozusagen beim Wort. Daß die Landesregierung sich am Ende nicht mehr in der Lage sah, ihrem eigenen politisch-sozialen Anspruch gerecht zu werden und die Schließung nicht verhinderte, macht sie nun in den Augen der Belegschaft zu "Komplizen", zu "Helfershelfern der Unternehmer". Das hatte man von ihr nicht erwartet - und das verzeihen ihr viele der Arbeiter und Angestellten bis heute nicht.

Wirft man der SPD-Landesregierung vor, sie habe gegen die Interessen der AG "Weser"- Belegschaft gehandelt, so kritisiert man aber auch an der Gewerkschaft, sie habe gar nichts getan, allenfalls unverbindliche Lippenbekenntnisse der Solidarität abgegeben. Von ihr fühlt man sich im Stich gelassen. Zur Enttäuschung über den Bremer Senat gesellt sich die über die Gewerkschaft.

So haben sich die Vorgänge vor und während der Schließung in der Wahrnehmung der Belegschaft zu einem Bild gefügt, das zwar eindeutige Akzente aufweist, aber nicht frei von Widersprüchen ist. Den Mangel an tatkräftiger gewerkschaftlicher Solidarität zu beklagen verträgt sich kaum mit dem Verlangen, eher hätten nach dem Sankt-Florians-Prinzip andere Werften (Vulkan, Seebeck z.B.) geschlossen werden sollen. Und die Begründung der Konzernleitung für die Schließung, die Werft sei unrentabel gewesen, als typische Unternehmerkonsequenz zu akzeptieren, paßt nicht zu der Überzeugung, die AG "Weser" wäre als modernste Werft der Bundesrepublik überlebensfähig gewesen.

Dessen ungeachtet steht für die Belegschaft fest: Da der Bremer Senat weder die Schließung einer anderen Werft ernsthaft in Erwägung zog, noch der negativen

Einschätzung der Konzernleitung hinsichtlich der wirtschaftlichen Erfolgsaussichten der AG "Weser" widersprach, ist er für die Majorität der Belegschaft der eigentlich Schuldige. Aus dieser eigentümlichen Perspektive haben nicht die Besitzer, also der Krupp-Konzern, sondern die Landespolitiker die Werft geschlossen.

Es ist in diesem Zusammenhang ohne Belang, daß Konzern, Politiker und Gewerkschaft die Rolle, die sie bei der Schließung gespielt haben, wahrscheinlich in einem anderen Licht sehen. Die Belegschaft interpretiert verständlicherweise das, was sie im Verlauf der Stilllegung erlebt und erfahren hat, aus ihrem Blickwinkel - dem der machtlosen, enttäuschten Opfer.

## 4.2. Auswirkungen des Stilllegungsschocks und der Ohnmachtserfahrung

Sowohl die Erfahrung des Verlustes als auch der Ohnmacht blieben nicht ohne Folgen. Zunächst zeigten sich die unmittelbaren Schockwirkungen: Ratlosigkeit, Verwirrung und Resignation.

*"Das kann man heute gar nicht mehr so nachempfinden. Als man wußte, es geht zu Ende, aber keiner hat's noch ausgesprochen, da hatte ich richtig Fieber ein Wochenende. Ich hab' mich da noch nicht beworben, hatte einfach keine Kraft dazu. Das war eine schreckliche Zeit. Ich war mit den Nerven am Ende. Ich wußte nicht wie's weiterging..Das Gefühl kann man kaum vermitteln. Ich hab' noch nie meinen Arbeitsplatz verloren. Ich hab' mir immer, wenn ich den Betrieb gewechselt hab', meinen Arbeitsplatz selbst gesucht." (Kaufm. Angestellte, 38)*

Der Verlust und die Enttäuschung mußten zunächst verarbeitet werden, um Kraft für den Aufbau einer neuen Perspektive ohne AG "Weser" und neue Aktivitäten zu gewinnen. Einige haben sich "zuerst voll durchhängen" lassen und fühlten sich "als dann (mit der Werft) Schluß war..wie gelähmt". Einige Wenige verharren sogar noch länger in einer Phase der Inaktivität, indem sie sich erst Monate oder sogar Jahre später an eine aktive Fortsetzung ihrer Erwerbstätigkeit machten.

*"(Nach der Schließung)..habe ich eine schlechte Moral gehabt. Ich war zwei Jahre arbeitslos. Dann erst habe ich mich erholt und intensiver Arbeit gesucht." (Schweißer, 43 (Ausländer))*

Sowohl in der Belegschaft als auch in der Öffentlichkeit herrschte damals eine Art Katastrophenstimmung vor, die es den meisten Betroffenen erschwerte, rasch und überlegt auf die Anforderungen der individuellen Zukunftssicherung zu reagieren.

*"Als die AG "Weser" zumachte, dachte ich, du gehst kaputt. War ja eine Umstellung wie Tag und Nacht. .. Ich kannte ja nur die AG "Weser"" (Dreher, 40)*

*"Für mich war die Schließung der AG "Weser" ein absoluter Schock. Früher habe ich nicht weiter gedacht, was passieren könnte, wenn mal Schluß wäre mit der Arbeit bei der AG "Weser". Als dann Schluß war, fühlte ich mich wie gelähmt, überflüssig und ohne Aufgabe und seelisch geknickt". (Kontoristin, 56)*

Die Zukunftsangst eint nicht nur jene, die sich aufgrund ihres Alters, ihrer Nationalität, ihrer Qualifikation oder ähnlichen persönlichen Merkmalen schlechte Chancen ausrechneten. Auch viele derjenigen, die objektiv bessere Chancen hatten, teilten oft diese anfänglich negative Einschätzung und Besorgnis.

Jene, die diese aus der Trauer um den Verlust resultierende Phase der Resignation nicht rasch genug überwinden konnten, sich nicht um eine schnelle Neuorientierung bemühten und erst relativ spät mit der Arbeitssuche begannen, bezahlten dafür nicht selten mit längerer Arbeitslosigkeit. Insofern hat sich bereits der Schock der Stilllegung bei einigen negativ auf den sich anschließenden Erwerbsverlauf ausgewirkt.

Aber auch das erfahrene Gefühl der Ohnmacht blieb nicht nur auf den Augenblick beschränkt. Es hat sich vielmehr in gewissen Änderungen der Einstellungen niedergeschlagen. Die Ohnmacht gegenüber einem Konzern -dem "Großkapital", den "Unternehmern", wie es immer wieder heißt - der macht, was er will, hat bei vielen den Blick für die Machtverhältnisse geschärft. Illusionen über die Funktionsweise des wirtschaftspolitischen Systems hierzulande mag sich kaum noch jemand machen. Von "sozialer Marktwirtschaft" und "Sozialpartnerschaft" wird nur noch höhnisch geredet.

Allerdings werden die Einsichten in die Mechanismen des Marktes nicht in entsprechende politische Aktivitäten umgesetzt. Sie finden keinen Adressaten, denn die SPD, die dafür traditionell in Frage gekommen wäre, hat sich ja in den Augen der Belegschaft ihrerseits als Komplize der Unternehmer decouvriert. Die Enttäuschung über "die Politiker" hat deshalb die Abneigung gegen sie verstärkt.

*"Was ich jedoch gelernt habe, ist, daß man den Politikern heutzutage auf keinen Fall mehr trauen kann, das weiß ich jetzt." (Rohrschlosser, 36)*

Die Distanz zu den Gewerkschaften, die auch nicht erwartungsgemäß reagiert haben, ist ebenfalls gewachsen. Konsequenz daraus ist ein resigniertes Desinteresse, das in einem Rückzug von politischen Aktivitäten deutlich wird. Nicht wenige der ehemaligen Werftarbeiter lassen erkennen, daß sie ihr gewerkschaftliches Engagement reduziert, wenn nicht eingestellt haben.

*"Desweiteren hatte sich durch die Schließung auch meine politische Einstellung gegenüber den Gewerkschaften gewandelt. War ich früher ein Idealist, wie auch der (Betriebsratsvorsitzende) Ziegenfuß es war, so bin ich heute mehr Realist und halte von den Gewerkschaften überhaupt nichts mehr." (Ingenieur, 33)*

Sinnfälligster Ausdruck dieser Resignation ist aber vor allem, daß mehr als die Hälfte derer, die seinerzeit mit der Besetzung die Stilllegung der Werft verhindern wollten, an einer derartigen Aktion nicht mehr teilnehmen würden. Die bittere Lektion, die die Belegschaft danach gelernt hat, lautet: "Es hat doch keinen Zweck". Das Motto, unter dem einst die Besetzung der Werft stand - "Wer kämpft, kann verlieren, wer nicht kämpft, hat schon verloren" - scheint, zumindest bei einem Teil, mittlerweile vergessen zu sein.

*"Die ganze Geschichte mit der Schließung hat einem so richtig bewußt gemacht, daß man nur ein kleines Rädchen im Getriebe ist." (Koch, 46)*

Daneben hat sich bei einigen auch die Einstellung zur Arbeit, zum Betrieb verändert. Auch hier wird auf ein über ein notwendiges Maß hinausgehendes Engagement verzichtet und mehr auf Distanz zur Arbeit und zum Betrieb geachtet.

*"Ich würde nicht mehr so am Betrieb kleben, wie ich's damals getan habe auf der AG "Weser". (Elektriker, 37)*

*"Die Erkenntnis war eigentlich, daß ich früher viel mehr für meinen Beruf aufging. Jetzt*

*lebe ich mehr. Ich bin jetzt mehr für die Familie da. Jetzt mache ich 8 Stunden und fertig. Früher, da hab ich Überstunden gekloppt wie noch, und es hat Spaß gemacht. Aber ich identifiziere mich nicht mehr so mit der Firma wie früher.”(Werkführer, 44)*

Schließlich bleibt bei vielen ehemaligen Werftbeschäftigten als Folge der gesamten Stilllegungserfahrung eine gehörige Portion Skepsis zurück, wenn es um die Einschätzung der Erwerbskontinuität und der Sicherheit im Erwerbsleben geht. Unabhängig davon, ob sie Jahre nach der Stilllegung stabil oder instabil beschäftigt sind, bleiben sie deshalb skeptisch, weil die Erfahrung mit der Werftschließung nachwirkt. Ihre einstige Erwartung, eine "Lebensstellung" auf der Werft zu haben, hat sich als Illusion erwiesen. Sie mußten die Erfahrung machen, daß man sich "auf nichts mehr verlassen kann", "daß heute nichts mehr sicher ist" und sind dementsprechend vorsichtiger geworden, wenn die Stabilität des neuen Arbeitsplatzes zu beurteilen ist. Auch wer ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis hat, äußert eine gewisse Befürchtung, denn: "eine Lebensstellung, die gibt es heute nicht mehr".

Zwar ergibt sich bei einigen vor allem daraus, daß sie in einem Betrieb oder einer Branche arbeiten, die für krisensicher oder zukunftsorientiert gehalten wird, wieder ein erneutes Gefühl der Sicherheit. Die populären Annahmen, "Rüstung ist immer eine sichere Sache" oder "Gegessen wird immer" sowie "In der Elektronik liegt ja die Zukunft" sind für sie Grund genug, sich auf dem jetzigen Arbeitsplatz sicher zu fühlen, der für manchen sogar so sicher "wie beim Staat" ist, aus dessen Diensten man nur entlassen werden könne, "wenn man silberne Löffel klaut". Bei ihnen kommt bereits wieder jenes Gefühl der Sicherheit zum Vorschein, daß sie bereits auf der AG "Weser" entwickelt hatten und daß durch die Stilllegung so bitter enttäuscht wurde.

Diese Zuversicht haben jedoch nur wenige zurückgewonnen, denn bezüglich der Sicherheit scheinen die meisten auch nachhaltig aus den Ereignissen eine Lehre gezogen zu haben.

*“Ob mein Arbeitsplatz sicher ist ? - was ist heute schon sicher, das haben wir an der AG "Weser" gesehen.” (kaufmännische Angestellte, 43)*

Diese Deutung der Geschehnisse findet sich um übrigen nicht nur innerhalb der Belegschaft wieder, sondern auch bei anderen, nicht beteiligten Arbeitnehmern in der Region, für die die Schließung der AG "Weser" zum Symbol für zunehmende Unsicherheit auf dem Arbeitsmarkt und Rücksichtslosigkeit im Umgang mit Beschäftigten geworden ist (vgl. Baumeister u.a. 1991).

## 5. Berufsverläufe nach der Stilllegung

Da die Belegschaft sich bisher fast ausschließlich am internen Arbeitsmarkt der Werft orientiert, ihre individuelle Berufs- und Lebensperspektive im Rahmen der dort gegebenen Handlungsmöglichkeiten entwickelt und wahrgenommen hatte, war sie nunmehr zu einer Neuorientierung gezwungen. Den Rahmen dafür bildete der externe Arbeitsmarkt mit seinen Bedingungen einerseits sowie ihr jeweiliger individueller Erfahrungshorizont und ihre entwickelten Orientierungen und Präferenzen andererseits.

### 5.1. Zur Struktur des externen Arbeitsmarktes

Im norddeutschen Küstenraum gelegen, umgeben von ländlichen Gemeinden, sind die Stadt Bremen und die direkt angrenzenden Orte (die Städte Achim, Delmenhorst und Osterholz-Scharmbeck sowie die Gemeinden Stuhr und Brinkum) der bedeutendste Standort für Industrie, Handel, Verkehr und Dienstleistungen in der Region. Die nächstliegenden regionalen Zentren sind das 40 km entfernte Oldenburg sowie die 60 km entfernte Stadt Bremerhaven. Hamburg und Hannover sind ca. 100 km entfernt. Dort Arbeit zu suchen ohne umziehen zu wollen, hätte also nur unter der Bereitschaft täglich lange Wege in Kauf zu nehmen einen Sinn gehabt.

Immerhin bietet allein der bremische Arbeitsmarkt einschließlich des Umlandes ein relativ breites Spektrum an Branchen, die oft sogar, wie z.B. der Maschinenbau oder die Stahl- und Eisenverarbeitung, im gewerblichen Bereich ähnliche Qualifikationsanforderungen setzen wie der Schiffbau und die deshalb als geeignete Alternative in Frage kamen. Dominiert werden diese Branchen allerdings durch Klein- und Mittelbetriebe. Mit Ausnahme der Vulkan Werft als einzig erhalten gebliebener Großwerft, waren Großbetriebe nur in schiffbaufernen Branchen angesiedelt, nämlich in der Stahlerzeugung, dem Automobilbau, dem Luft- und Raumfahrzeugbau, der Elektrotechnik sowie in den Bereichen Handel, Verkehr und Dienstleistung. Qualifikationen und Erfahrungen aus dem Schiffbau konnten hier (zumindest im gewerblichen Bereich) also nicht oder nur sehr begrenzt verwertet werden.

Bezüglich des Arbeitskräftebedarfs sah die Situation in Bremen allgemein sehr ungünstig aus. In den meisten Branchen insbesondere des verarbeitenden Gewerbes war die Beschäftigung seit Jahren rückläufig. Von 1974 bis 1985 betragen z.B. die Beschäftigungsverluste im Schiffbau - 46,7%, in der Elektrotechnik - 23,2 %, im Maschinenbau - 46,5%, im Nahrungs- und Genussmittelbereich - 46,3%, im Baugewerbe - 37% und bei Schifffahrt und Häfen - 33,7% . Insbesondere waren dabei die Arbeitertätigkeiten rückläufig gewesen.

Die einzig in nennenswertem Ausmaß expandierenden Bereiche waren der Straßen- und Luftfahrzeugbau mit + 67,1% sowie der Dienstleistungssektor<sup>5</sup> mit +

---

5) Zum Zeitpunkt der Schließung fand eine Expansion nur außerhalb des öffentlichen Dienstes statt, denn in Bremen herrschte dort ein völliger Einstellungsstopp

20%. Abgesehen von diesen Bereichen konnten also Arbeitsplätze nur im Rahmen der üblichen Fluktuation besetzt werden. Damit war die Zahl der Beschäftigungsalternativen erheblich eingeschränkt.

Sie waren wegen der gleichzeitig herrschenden Arbeitslosigkeit zudem stark umkämpft. Zum Zeitpunkt der Stilllegung lag die Arbeitslosenquote in der Stadt Bremen bei etwa 13%. Diese Quote differierte allerdings in einzelnen Berufsgruppen. So lag sie bei den Technikern und Ingenieuren bei 5,9% bzw. 6,3%, während sie bei Schiffbauern und Stahlbauschlossern 18,9% betrug. Die Stilllegung der Werft, die zwar insgesamt keine spürbare Erhöhung der Arbeitslosenquote verursachte, wirkte sich auf einzelnen berufsfachlichen Teilarbeitsmärkten aber dennoch aus und erhöhte die Quoten zum Teil beträchtlich. So stieg sie zwischen September 1983 und September 1984 bei den Schiffbauern von 18,9% auf 23,3% und bei den Kranführer/Maschinisten von 9,3% auf 13,1%. Die Quoten gingen im nächsten Jahr allerdings wieder auf das vorherige Maß zurück.

Aus der Struktur der Arbeitslosen ergab sich zudem, daß besonders Unqualifizierte, Ältere, Frauen und Ausländer es schwerer haben würden, sich auf dem Arbeitsmarkt durchzusetzen als qualifizierte, männliche, deutsche Facharbeiter in mittleren Jahren. Sie waren unter den Arbeitslosen deutlich unterrepräsentiert, während Arbeitnehmer ohne Berufsausbildung, Frauen und Ausländer unter den Arbeitslosen deutlich überrepräsentiert waren.

Tabelle 1: Daten zur Struktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und der Arbeitslosen im Arbeitsamtsbezirk Bremen (September 1983)

	Anteil an den Arbeitslosen in %	Anteil an den Beschäftigten in %
ohne Berufsausbildung	49,5	20,5
mit Berufsausbildung	50,5	66,6
Ausbild. unbekannt	-	12,9
Frauen	44,9	37,7
Ausländer	12,3	5,5

Quelle: Arbeitsamt Bremen, Statistische Mitteilungen, Sonderuntersuchung Ende September 1983, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte September 1983

Insgesamt waren also auf dem bremischen Arbeitsmarkt nur begrenzt Chancen zu einer ungebrochenen Fortsetzung der bisherigen Erwerbsperspektiven vorhanden. Zum einen, weil nur eine geringe Anzahl von Beschäftigungsmöglichkeiten überhaupt vorhanden war und zum anderen, weil diese Beschäftigungsalternativen nicht allen sozialen Gruppen gleichermaßen zugänglich waren. Im Wettbewerb um die wenigen Stellen waren vorwiegend die sogenannten "Problemgruppen des Arbeitsmarktes" (Hinrichs/Offe 1977) benachteiligt.

## 5.2.Zur Struktur der Belegschaft

Nun war auch die Werftbelegschaft zwar auf der einen Seite relativ heterogen zusammengesetzt, andererseits aber auch insgesamt relativ überaltert. Aus dem vorangegangenen Beschäftigungsabbau auf der Werft war eine Belegschaft hervorgegangen, in der die Altersjahrgänge ab 50 und insbesondere ab 55 Jahre sehr stark vertreten und die Altersgruppe unter 30 Jahre relativ schwach besetzt war. Im Verhältnis zur Alterstruktur der Beschäftigten in Bremen insgesamt war die Belegschaft deutlich überaltert (siehe Tabelle 3 im Anhang A). Dem hohen Durchschnittsalter von über 43 Jahren entsprach eine durchschnittlich lange Betriebszugehörigkeitsdauer von ca. 17 Jahren. Nimmt man dies als Kriterium, so handelte es sich bei der Belegschaft fast um eine reine Stammebelegschaft. Auch die ausländischen Arbeiter, 18,5 % der Beschäftigten zählten dazu, waren zu 90% länger als 10 Jahre auf der Werft beschäftigt gewesen. Voraussetzung für diese lange Beschäftigungsdauer waren neben fachlichen Qualifikationen zweifellos auch gezeigte prozeßunabhängige Sozialqualifikationen wie Zuverlässigkeit, Sorgfalt, Disziplin und die Fähigkeit zur Zusammenarbeit.

Während die Ausländer überwiegend als Schweißer (55% der Ausländer) oder angelernte Schiffbauer (14% der Ausländer) auf der AG "Weser" gearbeitet hatten, besaß die Mehrzahl der deutschen Arbeiter eine Facharbeiterqualifikation. Insgesamt lag die Facharbeiterquote auf der Werft bei 70%. Die dominierendsten Berufsgruppen auf der Werft waren Maschinen-, Stahlbau- und Rohrschlosser, Schiffbauer und Schweißer. Mehr als 50% der Arbeiter übten diese Berufe aus. Daneben waren zudem noch viele Berufe aus dem Metall- und Baugewerbe vertreten, wie Dreher, Fräser, Maler und (Schiffs)-Zimmerer. Eine weitere bedeutende Berufsgruppe waren die Elektriker, die allerdings in sehr unterschiedlichen Bereichen tätig waren. Ein Großteil von ihnen war als Bordelektriker hauptsächlich mit dem Verlegen von Leitungen beschäftigt, weshalb sie sich selbstkritisch distanzierend oft als bloße "Strippenzieher" bezeichneten. Andere hingegen waren als Betriebselektriker tätig oder besaßen Kenntnisse in Elektronik. Abgesehen von vielen Elektrikern, den Schweißern sowie den überwiegend angelernten Kranführern

und Maschinisten verfügten die Facharbeiter der Werft über ein relativ breites Qualifikationsprofil, das sie auch branchenübergreifend einsetzbar machte. Diese Flexibilität wurde auch in der Selbsteinschätzung so gesehen, denn "ein Schiffbauer kann alles", so die Meinung vieler aus dieser Berufsgruppe.

Die Angestellten verteilten sich in etwa gleichen Proportionen auf die Meister/Vorarbeiter, die Techniker/Ingenieure sowie auf Büroberufe, d.h. Buchhalter, Sachbearbeiter, EDV, Sekretärinnen und Schreibkräfte. Nur in der letztgenannten Berufsgruppe waren die Angelernten mit über 35% relativ stark vertreten. Insgesamt betrug der Anteil der Angestellten mit Berufs- bzw. Hochschulbildung 76%. Das Durchschnittsalter der Angestellten lag mit 47 Jahren über dem der Arbeiter mit 42 Jahren. Insbesondere die Meister sowie viele Ingenieure waren dabei älter als 50 Jahre. Auf der Werft beschäftigte Frauen waren zuletzt fast nur noch als Angestellte in den Büroberufen tätig, sie stellten 12% der Angestellten.

Auch von den außerbetrieblichen Lebensverhältnissen her gingen einzelne

Gruppen der Belegschaft mit unterschiedlichen Voraussetzungen auf den Arbeitsmarkt. Während von den Frauen nur 45% verheiratet waren, lag dieser Prozentsatz bei den Männern bei über 80%. Ein oder mehrere Kinder, die noch im Haushalt lebten und versorgt werden mußten, hatten ca. 90% der Werftbeschäftigten. Von den männlichen Arbeitern und Angestellten lebten 52% in einem Eigenheim. Hingegen nur 39% der Frauen und nur 14% der Ausländer.

### 5.3. Die Folgen der Stilllegung für die Belegschaft

Die oben genannten Daten skizzieren die objektiven Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt zur Zeit der Stilllegung sowie die unterschiedlichen Voraussetzungen, mit denen die einzelnen Belegschaftsmitglieder auf den externen

Arbeitsmarkt traten. Vor diesem Hintergrund mußte jeder für sich die Frage beantworten, wie es nun beruflich, sozial und im persönlichen Lebenslauf weitergehen sollte, ob der bisherige Berufsverlauf fortgesetzt werden konnte, aber auch, ob er in der bisherigen Weise fortgesetzt werden sollte.

Zunächst einmal unabhängig von der individuellen Antwort zeigte sich gemessen an objektiven Kriterien wie Ausgrenzung, Dauer und Häufigkeit von Arbeitslosigkeit, Stabilität des Beschäftigungsverhältnisses und Höhe des Einkommens im Vergleich zur AG "Weser", daß die Stilllegung für die Einzelnen drei Jahre danach ganz unterschiedliche Folgen hatte.

-So waren 16 % der Belegschaft inzwischen nicht mehr am Arbeitsmarktgeschehen beteiligt, sondern als Ältere in Rente gegangen oder als Ausländer in die Herkunftsländer zurückgekehrt. Dies entweder bereits direkt im Anschluß an die Stilllegung oder erst nach längerer Arbeitslosigkeit.

-14 % waren drei Jahre danach arbeitslos gemeldet. Dabei handelt es sich jedoch nicht nur um Dauerarbeitslose, sondern z.T. auch um erneut, bzw. mehrfach Arbeitslose, die nach ihrer Entlassung bereits ein oder mehrmals beschäftigt gewesen waren. Bei der Erhebung anderthalb Jahre nach der Schließung (vgl. Methode, Anhang A) galt dies für ca 15 % der zu dieser Zeit Arbeitslosen.

-70 % schließlich waren wiederbeschäftigt. Dies allerdings nicht immer schon seit der Stilllegung, sondern meist erst nach mitunter längerer Arbeitslosigkeit. Schon aus diesem Grunde waren nicht alle Berufsverläufe kontinuierlich gewesen. Aber auch, weil sich z.B. nach nahtloser Wiederbeschäftigung erst später Arbeitslosigkeit einstellte oder der Betrieb gewechselt wurde, erwiesen sich viele Berufsverläufe als diskontinuierlich. Für nicht wenige war zudem das neue Beschäftigungsverhältnis nur eine vorübergehende Arbeit, weil es durch Befristung, ABM, oder Leiharbeit gekennzeichnet war (ca. 18 % der Wiederbeschäftigten). Schließlich sagt die Zahl 70 % Wiederbeschäftigte nichts darüber aus, ob damit der erlittene Verlust ausgeglichen wurde. Tatsächlich zeigt sich, nimmt man das Einkommen als zentrales Kriterium, daß anderthalb Jahre danach nur etwa 30 % der stabil Wiederbeschäftigten ein

zur AG "Weser" vergleichbares Einkommen erhielten. Etwa 22 % allerdings hatten sich finanziell verbessert. Fast die Hälfte jedoch mußte z.T. erhebliche Einkommenseinbußen hinnehmen.

Geht man vom Kriterium der Mehrfacharbeitslosigkeit als Kennzeichen für Instabilität und der Arbeitslosigkeitsdauer nach der Stilllegung als Kennzeichen für Kontinuität aus, wobei eine Arbeitslosigkeitsdauer von weniger als drei Monaten noch als kontinuierlich gewertet wird, dann waren die Erwerbsverläufe bei 16 % der Entlassenen durch Ausgrenzung, bei etwa 10% durch Dauerarbeitslosigkeit, bei ebenfalls etwa 10 % von Instabilität, bei ca. einem Viertel von Diskontinuität und bei etwa 40 % von Kontinuität geprägt. Wertet man Ausgrenzung, Dauerarbeitslosigkeit, Instabilität sowie eine Arbeitslosigkeitsdauer von mehr als drei Monaten als Diskontinuität im Berufsverlauf, so gilt dies für ca. 60% der Entlassenen, während die Berufsverläufe von 40% kontinuierlich blieben.

Betroffen von Ausgrenzung, Dauerarbeitslosigkeit, Instabilität und Diskontinuität waren insbesondere die sog. "Problemgruppen" des Arbeitsmarktes, also Ältere, Ausländer, Frauen und Jüngere. Kontinuierlich, mitunter sogar "nahtlos", d.h. ohne Arbeitslosigkeit, waren die Berufsverläufe der meisten Angestellten sowie der meisten deutschen Facharbeiter zwischen 30 und 45 Jahren.

Während für instabile Erwerbsverläufe meist im Verlauf zusätzlich das Merkmal Betriebswechsel sowie im Ergebnis nach drei Jahren die Merkmale Einkommensverlust und Verschlechterung der Arbeitsbedingungen typisch waren, ist eine solch eindeutige Zuordnung auf diskontinuierliche und kontinuierliche Verläufe nicht möglich. In beiden Verlaufsformen kamen Betriebswechsel vor und beide konnten im Ergebnis sowohl zu Verbesserungen als auch zu Verschlechterungen im Einkommen oder in den Arbeitsbedingungen führen, bzw. dazu, zur Werft vergleichbare Beschäftigungsbedingungen zu erreichen. Auffällig ist bei den Arbeitern nur eine Polarisierung von "besseres Einkommen" versus "schlechtere Arbeitsbedingungen" unter den "Kontinuierlichen", bzw. insbesondere den "Nahtlosen", während bei den "Diskontinuierlichen" dies genau umgekehrt ist. Hier fielen besserer oder zumindest gleiche Arbeitsbedingungen wie auf der Werft mit oft erheblichen Einkommenseinbußen zusammen. Dieser Unterschied steht in Zusammenhang mit der Größe des Betriebes, in dem eine Wiederbeschäftigungsmöglichkeit gefunden werden konnte. So verdienen die in Großbetrieben Beschäftigten zwar mehr, arbeiten aber unter oft erheblich schlechteren Bedingungen. Umgekehrt verdienen die in Kleinbetrieben Wiederbeschäftigten zwar weniger, arbeiten aber in ihrem Beruf unter vergleichbaren Bedingungen wie auf der Werft. Die naheliegende Schlußfolgerung ist, daß den "Diskontinuierlichen", also überwiegend den Älteren, Ausländern usw. die Tore der Großbetriebe nicht so weit offen standen, wie den "Kontinuierlichen" und ihnen nur der Weg in diese Kleinbetriebe und damit zum Einkommensverzicht offen blieb. Statistisch ist dieser Zusammenhang jedenfalls nicht zu übersehen (vgl. Gerdes u.a. 1990:118ff).

Eine solche Interpretation allerdings unterstellt, daß auch die meisten Älteren in die Großbetriebe hinein wollten und es eben nur nicht konnten. Davon jedoch kann, wie noch gezeigt werden wird, nicht unbedingt ausgegangen werden, denn die Entlassenen hatten durchaus auch andere Präferenzen als nur erneut im

Großbetrieb beschäftigt zu sein und möglichst besser oder zumindest genauso viel zu verdienen, wie auf der AG "Weser". Sie können sich also auch durchaus bewußt für einen anderen Weg entschieden haben.

Ein weiteres kommt hinzu. Betrachtet man die Erwerbsverläufe nicht nur unter dem Aspekt Arbeitslosigkeit, sondern fragt auch danach, wie sich Einkommens- und Beschäftigungsbedingungen im Verlauf der drei Jahre verändert haben, so ist anzunehmen, daß sich bei den stabil Wiederbeschäftigten zusätzlich zur Einteilung in "Kontinuierliche" und "Diskontinuierliche" auch eine Einteilung in "aufsteigende" und "absteigende" Verläufe ergibt, bei denen zu Beginn die Beschäftigungskonditionen nachteilig bzw. vorteilhaft waren und sich erst später zum Vorteil bzw. Nachteil entwickelten. Eine wichtige Rolle spielten dabei Betriebswechsel, aber auch innerbetriebliche Arbeitsplatzwechsel. Diese können sowohl freiwillig als auch unfreiwillig erfolgt sein, so daß ein damit verbundener Auf- oder Abstieg ebenso freiwillig oder unfreiwillig verlaufen sein kann. Mitunter ist mancher zunächst in ein weniger gut bezahltes, von schlechteren Arbeitsbedingungen geprägtes Arbeitsverhältnis eingestiegen, um sich dann im Laufe der Zeit durch einen Arbeitsplatz- oder Betriebswechsel wieder an die früheren, gewohnten Bedingungen hochzuarbeiten.

Andere mögen dasselbe getan haben, jedoch zunächst ohne die Perspektive sich wieder hochzuarbeiten. Dennoch kann auch ihnen der Anschluß an die Qualität ihrer früheren Berufstätigkeit gelungen sein, weil sich im Verlauf der drei Jahre unerwartet eine Gelegenheit dazu ergab und diese von ihnen genutzt wurde. Wieder andere mögen diesen Weg des schnellen Einstiegs nicht gegangen sein, sondern lieber abgewartet haben, bis sich eine sofort geeignete Beschäftigungsmöglichkeit bot.

Schließlich muß auch beachtet werden, daß der Zeitpunkt "anderthalb" bzw. "drei Jahre nach der Schließung" ein willkürlich gewählter ist, weil hier die jeweiligen Erhebungen stattfanden. Berufsverläufe aber sind Prozesse, die nicht nur vor diesem Zeitpunkt stattfanden, sondern auch zeitlich weit darüber hinaus reichen. Nur weil zufällig drei Jahre seit der Stilllegung vergangen sind, müssen sie deshalb keineswegs abgeschlossen sein, i.d.S. daß das erreicht ist, was nach der Stilllegung beabsichtigt war. So wird z.B. mancher, der nach dem Kriterium des Einkommens als "Verlierer" dasteht, die Perspektive noch nicht aufgegeben haben, doch noch den Anschluß an sein früheres Verdienst- und Beschäftigungsniveau zu finden.

Es zeigt sich letztlich, daß die Erwerbsverläufe nach der Stilllegung sich nicht allein nur durch die Kriterien Dauer und Häufigkeit von Arbeitslosigkeit darstellen und die Folgen nicht allein nach dem Kriterium Einkommen bewertet werden können. Vielmehr sind sowohl Verlauf als auch zu einem bestimmten Stichtag feststellbare Folgen in sehr starkem Maße davon abhängig, wie die jeweiligen Chancen und Risiken subjektiv beurteilt werden. Sie können tatsächlich als jene Risiken begriffen werden, wie sie mit dem jeweiligen Kriterium unterstellt werden. Arbeitslosigkeit kann also ausschließlich als mangelnde Chance zur Erwerbstätigkeit und zur Fortführung des Erwerbsverlaufs gesehen werden, Mehrfacharbeitslosigkeit als mangelnde Chance zur Aufrechterhaltung von Kontinuität im Erwerbsverlauf, Einkommensminderung als Benachteiligung im Erwerbsverlauf nach der Entlas-

sung usw.. Diese Erfahrungen können aber subjektiv auch als Chance begriffen werden. Dann z.B., wenn Arbeitslosigkeit als zeitlich begrenzte Möglichkeit zur Nichtarbeit genossen wird oder sie ein kalkuliertes Risiko im Rahmen einer individuellen Arbeitsmarktstrategie ist, oder dann, wenn mit Einkommenseinbußen gleichzeitig die Chance verbunden ist, weiterhin im erlernten Beruf zu arbeiten usw.. Umgekehrt können offensichtliche Chancen durchaus auch als Risiko gewertet werden. Dies ist dann der Fall, wenn z.B. mit Einkommengewinnen zugleich eine weitgehende Dequalifizierung verbunden ist. Ob Chancen und Risiken, die sich aus objektivem Blickwinkel ergeben als solche gewertet werden oder nicht, hängt nun davon ab, welches Gewicht ihnen jeweils subjektiv beigegeben wird. Der starke inhaltliche Bezug zur Beschäftigung auf der Werft spricht dafür, daß nicht selten arbeitsinhaltlichen Aspekten mehr Gewicht zugemessen wurde als dem Einkommensaspekt.

Wenn es aber nun auch eine Frage ist, wie Arbeitsmarktchancen und -risiken subjektiv beurteilt werden, dann lassen sich Erwerbsverläufe auch nicht nur nach objektiven Kriterien beurteilen. Selbst wenn man unterstellt, daß Erwerbsverläufe sich ohne aktive Beteiligung der Betroffenen vollziehen, die Einzelnen keinen Anteil an ihrer Gestaltung haben, muß die Subjektivität zumindest in der Weise berücksichtigt werden, daß danach gefragt werden muß, ob sie auch subjektiv als diskontinuierlich oder kontinuierlich beurteilt werden. Dabei wird man relativ schnell feststellen, daß Erwerbsverläufe sich keineswegs ohne Beteiligung der Betroffenen vollziehen, sondern durchaus von ihnen selbst mitgestaltet werden. Dies nicht nur, weil sie einzelnen Aspekten des tatsächlichen Verlaufs einen unterschiedlichen Stellenwert geben, sondern auch, weil sie ganz bewußt bestimmte Weichen gestellt und Wege gegangen sind. Letztlich lassen sich Berufsverläufe nach einer Stilllegung nur vollständig verstehen, wenn man auch die individuellen Gestaltungsabsichten berücksichtigt und nach Präferenzen sowie individuellen Perspektiven fragt.

#### **5.4. Individuelle Präferenzen und Absichten**

Für die überwiegende Mehrzahl der Entlassenen stand außer Frage, daß sie an ihren bisherigen Berufs- und Erwerbsperspektiven festhalten wollten. Ihre grundsätzliche Orientierung auf abhängige Erwerbsarbeit stand zunächst nicht zur Disposition. Dies nicht so sehr, weil außer Arbeitslosigkeit keine Alternative vorhandenen gewesen wäre, sondern vielmehr, weil für manche prinzipiell durchaus gangbare Wege wie z.B. in die Selbständigkeit, in die Familie als Hausfrau oder -mann, zurück in die Heimatländer oder in die Frühverrentung von ihnen nicht als für sie akzeptable Alternativen angesehen wurden. Diese Wege boten für sie nicht jene Inhalte und Bedingungen, auf denen ihr bisheriges Leben aufgebaut war und aus denen sie ihre Identität bezogen. "Ein ganzes Leben gearbeitet und dann ohne Arbeit" war deshalb nicht vorstellbar und auch Selbständigkeit enthielt so viele Unwägbarkeiten, daß man daran entweder überhaupt nicht dachte oder es höchstens beim Gedankenspiel beließ.

*"Selbständig, das liegt mir nicht, da bin ich nicht der Typ für. Leute antreiben, da habe ich ein bißchen Angst. Und dann, wenn man selbständig ist, da hat man ja auch größere*

*Sorgen." (Schlosser, 49)*

*"Wenn man Geld hätte. Diskutiert haben wir darüber. Aber was diskutiert man nicht alles, wenn man arbeitslos ist." (Schweißer, 46)*

Dennoch, eine Minderheit unter den Entlassenen nahm die Stillung zum Anlaß, sich neu zu orientieren, ihrem Leben eine neue Grundlage zu geben. So gingen z.B. doch einige wenige den Weg in die Selbständigkeit, um ihr "eigener Herr" zu sein und sich so schon vorher gehegte Wünsche zu erfüllen (vgl. dazu den Beitrag von D. Bögenhold in Gerdes u.a. 1990:162ff).

Auch etliche Ausländer nahmen die Stilllegung zum Anlaß, in ihre Heimatländer zurückzukehren, um sich dort wieder einzugliedern und möglicherweise sogar selbständig zu machen. Schließlich nahmen einige Ältere dankbar die Möglichkeit einer Frühverrentung in Anspruch, weil sie froh waren, den Belastungen der Arbeitswelt vorzeitig entkommen zu können.

So entwickelten einige wenige Entlassene also auch unbeeinflusst davon, ob sie ihren Berufsverlauf nun hätten fortsetzen können oder nicht, nach der Stilllegung neue Perspektiven für sich und versuchten die so gefassten Absichten in die Tat umzusetzen.

Die Majorität aber hatte zunächst die Absicht, ihre bisherigen Perspektiven fortzusetzen. Eine wichtige Frage dabei war allerdings, ob der regionale Arbeitsmarkt überhaupt entsprechende Möglichkeiten bot. Bei der Beantwortung war man sich mehrheitlich insofern einig, als daß im Schiffbau in Bremen dazu keine oder nur sehr begrenzte Möglichkeiten gegeben waren und man sich anderweitig umsehen mußte. Anderweitig bedeutete aber nicht in einem anderen Ort, denn ein Wohnortwechsel stand ebenso mehrheitlich nicht zur Disposition.

*"Nein. Ich wollte nicht aus Bremen weg. Ich habe hier so viele gewachsene Beziehungen."(Sekretärin, 49)*

*"Aus Bremen wäre ich nicht weggegangen. Nein, schon wegen der Familie nicht."(Schiffbauer, 40)*

Ein Umzug galt allenfalls als allerletzte Möglichkeit, "wenn sich in Bremen nichts ergibt"; was allerdings selbst dann fast nie in die Tat umgesetzt wurde. Arbeit gesucht wurde deshalb i.d.R. nur "in Bremen und im Umland", d.h. im einem Radius von etwa 30 bis maximal 50 km. Dabei wollten die meisten aber nicht unbedingt auf die Vorteile eines Großbetriebes verzichten.

*"Ich wollte lieber in einen Großbetrieb. In einem Kleinbetrieb ist man nicht so abgesichert, wird schneller entlassen, wenn die Aufträge wegfallen. In einem Großbetrieb, wenn es weniger Aufträge gibt, ist schon mal eine Verschiebung möglich, ohne daß man gleich entlassen wird. Der Arbeitsplatz ist dort sicherer."(Schiffbauer, 47)*

Nur eine kleine Minderheit bevorzugte es eher in einem kleineren Betrieb zu arbeiten.

*"Am liebsten wäre ich in einen Kleinbetrieb gegangen. So viele Leute sind nichts für mich. Im Kleinbetrieb sind die Fachkenntnisse viel mehr anerkannt als im Großbetrieb. Im Großbetrieb reden viele und oft steht nichts dahinter, im Kleinbetrieb ist man sein eigener Herr, hat seine Ruhe und ist zufrieden. Im Großbetrieb verlassen sich alle auf die anderen und dann hat man nur Ärger." (Tischler, 54)*

Verbunden mit dem Wunsch nach einer bestimmten Betriebsgröße waren meist auch die Vorstellungen über die Stabilität des zukünftigen Berufsverlaufs. Stabilität war eine Bedingung, die ebenfalls im Vordergrund ihrer Absichten stand.

*"Ich wollte in einen größeren Betrieb, weil ich nach wie vor glaube, daß dort die Sicherheit des Arbeitsplatzes relativ höher ist." (Schlosser, 42)*

*"In erster Linie habe ich einen sicheren Arbeitsplatz gesucht" (Schlosser, 39)*

In der Absicht der meisten Entlassenen, insbesondere der Facharbeiter schließlich lag, weiterhin in ihrem Beruf zu arbeiten.

*"Ich wollte unbedingt weiter meinen Beruf ausüben, weil er mir Spaß gemacht hat." (Maschinenschlosser, 40)*

*"Ich wollte in einem stahlverarbeitenden Betrieb arbeiten. Ansonsten war es mir egal... Den Umgang mit Stahl habe ich eben gelernt." (Schiffbauer, 42)*

*"Ich wollte auf der Werft arbeiten, weil ich nicht am Band stehen will... und malochen muß wie ein Ochse. Auf 'ner Werft kann man auch mal Pause machen, es geht dort ruhiger zu als am Fließband." (Schweißer, 42)*

Die Vorteile der Beruflichkeit ihrer Arbeit wollte kaum jemand ohne weiteres aufgeben, so daß ein Berufswechsel nach der Stilllegung eigentlich nur dann zur Disposition stand, wenn man dies z.B. aus gesundheitlichen Gründen oder einfach nur aus Neigung ohnehin anstrebte.

*"Ich hätte auch ganz gerne etwas anderes gemacht. Schweißer wollte ich nicht unbedingt bleiben. Aber wenn man keine andere Möglichkeit hat als Schweißer, muß man es eben machen. Der Beruf ist doch ziemlich anstrengend und ungesund." (Schweißer, (Ausländer), 45)*

*"Zumindest sollte es eine Stelle sein, bei der ich als Elektriker oder eben als Hausmeister arbeiten kann. Ich glaube, ich wollte eigentlich immer mehr Hausmeister sein. Das ist eben doch vielseitiger." (Elektriker, 40)*

So waren die individuellen Präferenzen und Absichten nach der Stilllegung überwiegend von den bisherigen beruflichen Erfahrungen auf der Werft sowie der Vorstellung einer stabilen, dauerhaften Beschäftigung geprägt. Insofern stellt das Nichterreichen dieser Ziele ein Risiko auf dem Arbeitsmarkt dar. Jedoch waren es eben doch nur Ziele und Absichten und noch keine konkreten Erwartungen, die sich später dann erfüllten oder enttäuscht wurden. Letztlich waren es die Erwar-

tungen, von denen abhing, ob man sich durch die Stilllegung und den Arbeitsplatzverlust "aus der Bahn geworfen" sah oder nicht. Denn gerade dies wird ja mit der Einteilung in Instabile, Kontinuierliche, Diskontinuierliche, bzw. "Gewinner", "Verlierer" und "Davongekommene" nahegelegt.

Aus subjektiver Sicht aber bedeutet "aus der Bahn werfen" mehr als nur mit einzelnen Risiken konfrontiert zu sein. Zwar erlebten sie fast alle die Stilllegung und den Verlust ihrer Arbeitsplätze zunächst als einen wichtigen Einschnitt in ihre bisherige Berufsbio-graphie. Aber nicht alle sahen darin schon eine nachhaltige Erschütterung ihrer bisherigen Berufs- und Lebensperspektiven.

Sie erlebten die Entlassung vielmehr zunächst als eine Zäsur, durch die sie vor die Frage gestellt wurden, wie es nun weitergehen sollte. Obwohl alle gleichermaßen vor dieser Frage standen, hört bei ihrer Beantwortung die bisher erlebte Gemeinsamkeit auf, weil es nun darum ging, daß jeder für sich einen Weg finden mußte.

Zwar herrschte zunächst unter den meisten ehemaligen Werftbeschäftigten während der Schließung und insbesondere nach dem Scheitern der Be-setzung allgemein eine resignative Stimmung, die sich in insgesamt negativen Erwartungen und entsprechender Unsicherheit über die Zukunft äußerte.

*"Damals haben wir geglaubt, es ist doch aussichtslos, die Lage sah ja sehr schlecht aus."* (Schweißer, 46)

Jedoch machte diese Stimmung bald, zumindest bei den meisten, einer etwas nüchteren Betrachtung Platz. Sie alle standen, nachdem die erste starke emotionale Betroffenheit abgeklungen war, entweder vor einer noch sehr ungewissen Zukunft, oder doch zumindest vor der Entscheidung, wie sie ihren zukünftigen Berufsverlauf gestalten sollten, wohin er führen sollte und welche Wege dazu beschritten werden mußten. Deshalb begannen sie bald ihre Aussichten differenzierter als in der allgemein negativen Stimmung nach dem Scheitern der Besetzung zu beurteilen, weil sie sich jeweils mit unterschiedlichen Problemlagen konfrontiert sahen. Entsprechend der Strukturiertheit des Arbeitsmarktes galten für sie jeweils unterschiedliche Bedingungen und außerdem verfolgten sie auf der Grundlage ihrer jeweils unterschiedlichen individuellen Berufs- und Lebensperspektiven ebenso verschiedene Ziele und Absichten. Entsprechend unterschiedlich fielen deshalb ihre jeweiligen Einschätzungen des Arbeitsmarktes und der darin für sie erkennbaren Chancen aus.

Die Verhältnisse auf den einzelnen beruflichen Teilarbeitsmärkten und die angewandten Selektionsmechanismen wurden von den meisten realistisch wahrgenommen, obwohl eigene Erfahrungen mit der Situation in der Krise kaum vorhanden waren, arbeiteten doch die meisten schon zehn und mehr Jahre auf der Werft. Vertraut waren sie nur mit dem internen Arbeitsmarkt, was bei manchem dann auch zur Verunsicherung nach der Stilllegung beigetragen hat.

*"Ich hatte auch keine rechte Lust, keine Motivation, wohl auch Angst, was kommt auf dich zu. Bin richtig welfremd gewesen, ich kannte ja nur die AGW."* (Dreher, 38)

Andere bezogen ihr Wissen zumindest aus früheren, i.d.R. sehr lange zurückliegenden Erfahrungen mit der Realität des Arbeitsmarktes, zu denen mitunter sogar schon Stilllegungserfahrungen gehören konnten.

*"Es war ja nicht die erste Schließung, die ich mitgemacht habe. Drei Mal dieses Theater habe ich mitgemacht. Zum ersten Mal bei Borgward, der Konkurs ging. Man kennt sich schon aus damit."* (Schiffbauer, 47)

Zum Zeitpunkt der Schließung waren auf dem regionalen Arbeitsmarkt entweder faktisch die Möglichkeiten zu einem reibungslosen Wechsel in eine Wiederbeschäftigung schon sehr begrenzt, oder einem solchen Wechsel standen die Absichten der Betroffenen entgegen. Aus diesem Grund sahen sich die meisten gezwungen, ihre bisherigen Perspektiven doch zur Disposition zu stellen. Zumindest soweit, daß nun einzelne Präferenzen gegeneinander abgewogen wurden und eine Kontinuität des Berufsverlaufs nur noch in bestimmten, subjektiv jeweils anders gewichteten Aspekten gesucht wurde.

Dabei waren den einen Fragen des Einkommens und damit des erreichten Lebensstandarts wichtiger als eine berufliche Kontinuität, während andere wiederum eine Kontinuität auf einer anderen Ebene anstrebten, bei der weniger das Einkommen als vielmehr die Arbeit im bisherigen Beruf zu den bisher erfahrenen Bedingungen von Wichtigkeit war. Angesichts der vorhandenen Arbeitsplatzstruktur in der Region hätten die meisten wahrscheinlich noch die Hoffnung haben können, ohne allzugroße Abstriche, einen noch weitgehend ihren Vorstellungen adäquaten Arbeitsplatz zu finden.

Aber die auf der Grundlage der regionalen Arbeitsplatzstruktur eingeschätzten Handlungsmöglichkeiten ließen sich nun nicht von jedem einfach in die Tat umsetzen. Überprüft werden mußte auch, ob diese Möglichkeiten vor dem Hintergrund sowohl der objektiven Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt als auch der eigenen Stärken und Schwächen überhaupt zu realisieren waren. Eingeschätzt werden mußten also auch der Arbeitskräftebedarf nach Quantität und Qualität sowie die Konkurrenzverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt. Diese Bedingungen entschieden darüber, ob ein angestrebter Arbeitsplatz überhaupt zur Verfügung stand und ob man selbst derjenige sein würde, der ihn dann auch besetzen konnte.

Vor dem Hintergrund der realen Arbeitsmarktsituation mußten sie also ihre Wettbewerbschancen beurteilen. Entscheidend dafür waren zum einen ihr Beruf, der sie auf den jeweiligen Teilarbeitsmarkt verwies. Zum anderen spielten aber auch konkrete persönliche Kenntnisse, Fähigkeiten, Kompetenzen und Erfahrungen eine Rolle, die als fachliche und soziale Qualifikationen eine jeweils individuell unterschiedliche Qualität aufweisen konnten und somit zur Abgrenzung zu anderen Bewerbern geeignet waren. Schließlich wurden die Chancen aber auch von anderen persönlichen Merkmalen wie z.B. Alter, Geschlecht und Nationalität beeinflusst. Daß man auf dem Arbeitsmarkt nicht nur nach formalen und inhaltlichen Kriterien des Berufs beurteilt wurde, sondern daß auch Leistungsfähigkeit und -bereitschaft sowie soziale Kriterien, ethnische Diskriminierung oder traditionelle Geschlechterrollenverständnisse eine Rolle spielten, war den meisten durchaus geläufig. Besonders die Rolle, die das Alter spielte, war ihnen bewußt,

denn sie gingen davon aus, "mit 40 gehört man zum alten Eisen". Diese Bedingungen wurden in die Überlegungen über zukünftige Perspektiven und das Verhalten auf dem Arbeitsmarkt mit einbezogen, weil sie Auskunft gaben über die individuelle Mobilitätsfähigkeit.

Aus den einzelnen genannten Bedingungen, der Präferenz für abhängige Erwerbstätigkeit oder für arbeitsmarktinterne Rollen, der weitgehenden Orientierung an bisherigen Perspektiven als Erfahrungshorizont, der eindeutigen Präferenz für einen Verbleib in Bremen, der subjektiven Einschätzung der Arbeitsplatzstruktur, des Arbeitskräftebedarfs und der Wettbewerbssituation des regionalen Arbeitsmarktes sowie der eigenen subjektiven Voraussetzungen für den Konkurrenzkampf wurden von jedem einzelnen Erwartungen und Perspektiven für seine Zukunft sowie notwendig konkrete Schritte (auf dem Arbeitsmarkt oder davon weg) abgeleitet.

Gleiche Schritte haben deshalb nicht unbedingt die gleiche Ursache oder sind gar nur als bloße Reaktion auf einen äußeren Reiz zu sehen. Der Schritt in arbeitsmarktinterne Rollen z.B. konnte sowohl in Abhängigkeit von den individuellen Präferenzen als auch in Abhängigkeit von den erwarteten Chancen auf dem Arbeitsmarkt erfolgen.

Der Horizont möglicher Entscheidungen war für die Entlassenen also relativ weit. Ihnen standen durchaus verschiedene Handlungsoptionen zur Verfügung, die allerdings wegen individuell unterschiedlicher objektiver und subjektiver Voraussetzungen nicht von allen gleichermaßen genutzt werden konnten oder gewollt waren.

Deshalb zeigten sich nach der Stilllegung deutlich unterschiedliche Verhaltensweisen auf dem Arbeitsmarkt, die sich auf der Basis unterschiedlicher individueller Einschätzungen und Erwartungen methodisch in folgender Weise abgrenzen lassen:

- ein an, auf der Grundlage faktisch zur Wahl stehender Beschäftigungsoptionen entwickelter, positiver Zukunftserwartungen und individueller Präferenzen orientiertes "wählerisches Arbeitsmarktverhalten", bei dem die gegebenen Chancen in der Weise genutzt wurden, nicht nur bruchlos an den bisherigen Berufsverlauf anzuknüpfen, sondern auch, sich möglichst zu verbessern.
- ein an positiven Zukunftserwartungen und individuellen Präferenzen orientiertes, die Risiken des Arbeitsmarktes einkalkulierendes "strategisches Arbeitsmarktverhalten", daß darauf gerichtet war, durch bewußtes Eingehen von Risiken bisherige Handlungsspielräume zurückzugewinnen und so über eine Phase der Übergangs an die bisherige Kontinuität des Berufsverlaufs anzuknüpfen.
- ein an eher negativen Erwartungen orientiertes, die Risiken des Arbeitsmarktes einbeziehendes "pragmatisches Arbeitsmarktverhalten", das darauf gerichtet war, reduzierte Handlungsspielräume in der Weise zu nutzen, daß

unterschiedliche Beschäftigungsrisiken und -chancen im Sinne eines doppelten Bezugs auf Arbeit gegeneinander abgewogen wurden und sich die Chance des einen sich jeweils aus der Inkaufnahme des Risikos des anderen ergab.

- ein an negativen Zukunftserwartungen orientiertes, den Bedingungen und Risiken den Arbeitsmarktes weitgehend unterworfenen "angepaßtes Arbeitsmarktverhaltens", daß darauf gerichtet war, durch Annahme einer beliebigen Beschäftigung primär sowohl einem objektiv notwendigen Verkaufsinteresse als auch dem subjektiven Interesse als Erwerbsarbeit als Lebensinhalt gerecht zu werden
- ein zwar an negativen Arbeitsmarkterwartungen orientiertes, aber zugleich arbeitsmarktexterne Rollen antizipierendes "ausweichendes Arbeitsmarktverhalten", bei dem die Risiken der Arbeitslosigkeit durch die Erwartung einer bald eintretenden, biographisch angelegten, Anschlußperspektive abgewogen wurden.

## 6. Das Arbeitsmarktverhalten der Belegschaft nach der Stilllegung

### 6.1. "Wählerisches Arbeitsmarktverhalten"

Ein kleiner Teil der Belegschaft erlebte die Stilllegung zwar als unfreiwilligen Einschnitt, aber deshalb noch nicht als "Katastrophe" im Berufsverlauf, welche ihre individuellen Zukunftsperspektiven in Frage stellen würde.

*"Die Schließung, so wie sie damals abgelaufen ist, ist wohl auch ein Sonderfall. Auf mein Leben hatte es jedoch kaum Auswirkung, weil aufgrund meines Alters, meiner Berufsausbildung und meiner finanziellen Lage keine Katastrophe ins Haus stand." (Ingenieur, 33)*

Daß keine "Katastrophe ins Haus stand" wurde mit der Zuversicht begründet, sich nach der Schließung auf dem Arbeitsmarkt durchsetzen zu können. Grundlage dieser Zuversicht war die Einschätzung der Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt bezogen auf die eigene Person. Dabei wurde keineswegs übersehen, daß die Lage auf dem Arbeitsmarkt sehr angespannt war, jedoch sahen die Vertreter dieses Typs darin keine Grund, von den bisher entwickelten Berufs- und Lebensperspektiven abzuweichen. Sie sahen vielmehr als die Werft geschlossen wurde "keinen Zweck in Panikmache" und waren der Überzeugung, "daß ich in Bremen was finde, war mir sicher". Man "kannte in Bremen so viele Leute" oder hatte durch seine Arbeit mit genügend Geschäftspartnern aus anderen Betrieben zu tun gehabt, daß man sich "keine Sorgen" zu machen brauchte.

*"Daß ich in Bremen was finde, war mir sicher. Ich kenne so viele Leute und Betriebe." (Schiffbauer, 41)*

Ein anderer Grund für den Optimismus war, daß sie sich auch für fähig genug hielten, im Konkurrenzkampf um diese Arbeitsplätze bestehen zu können. Zum einen, weil sie beruflich flexibel waren bzw. davon ausgingen, über gute und entsprechend nachgefragte Qualifikationen zu verfügen.

*"Ich habe mir gedacht, ich finde immer Arbeit, mit meinen Schreibmaschinenkenntnissen und ein bißchen Buchhaltung. Da gibt's immer was." (Stenotypistin, 39)*

*"Die Bekannten haben gesagt, 'Was willst Du denn jetzt machen?'. Ich habe immer gesagt, ich kriege schon Arbeit... Ich habe gute Zeugnisse gehabt von der AG 'Weser' und viele Zusatzprüfungen als Schweißer, außerdem, Vulkan brauchte unbedingt Leute." (Schweißer, 42 (Ausländer))*

Andere begründeten ihren Optimismus nicht näher, sie gingen schlicht davon aus: "Stelle, das geht klar", machten sich keine großen Sorgen eventuell mit dieser Einstellung zu Scheitern und verhielten sich entsprechend. Jedenfalls wurde von ihnen die Arbeitsmarktsituation nach der Schließung nicht problematisiert.

Diese Haltung bei einem kleinen Teil der Belegschaft nach der Schließung überrascht nicht, denn zum einen handelte es sich bei dieser Gruppe in der Mehrzahl um höher qualifizierte Angestellte sowie jüngere, qualifizierte und erfahrene Facharbeiter zwischen 30 und 40 Jahren, die ihre tatsächlich vorhandenen guten Chancen auf dem Arbeitsmarkt relativ realistisch eingeschätzt hatten.

Allerdings fanden zunächst auch einige ältere, für die objektiv weniger gute Chancen bestanden, zu dieser Einschätzung, welche sich für sie bald als falsch erweisen würde. Aber unabhängig vom jeweiligen Realitätsgehalt der Einschätzung entwickelte diese Gruppe bereits während des Stilllegungsprozesses die Vorstellung, daß für die Fortsetzung ihres Berufsverlaufs keine Hindernisse im Wege liegen würden. Für sie bestand deshalb kein Grund zur Panik.

Bestätigt wurde diese Haltung bei einigen bereits in der Stilllegungsphase, denn, ohne daß sie selbst danach gesucht hatten, wurden ihnen hier bereits attraktive Beschäftigungsmöglichkeiten offeriert, so daß sie von der Notwendigkeit einer aktiven Arbeitssuche verschont blieben. So übernahmen z.B. einige Firmen aus dem Schiffbaubereich ganze Abteilungen der AG "Weser", insbesondere aus dem Bereich Konstruktion und EDV.

*"Am 02.01.84 fing ich dann bei der Firma F. an. F. stand schon seit einigen Jahren mit der AG "Weser" in Kontakt, weil die AG "Weser" Aufträge für die Produktion von Schiffsgetrieben an F. vergab. Mitte 83 traf der Vorstand der AG "Weser" mit der Firma F. zusammen, um über die Übernahme der Schiffsgetriebherstellung von der AG "Weser" zu F. zu diskutieren, wobei sich dann die AG "Weser" an der F. beteiligen wollte. Nun wurden die Verhandlungen durch die Schließung hinfällig, wobei das Ziel der Firma F. nach wie vor war, die Schiffsgetriebherstellung langfristig aufzunehmen. Mit diesem Ziel trat F. an die Mitarbeiter der Abteilung Getriebebau ... heran und hat drei meiner Mitarbeiter und mich übernommen." (Ingenieur, 39)*

Auch die Seebeck-Werft übernahm z.B., weil diese Arbeiten jetzt von Seebeck selbst ausgeführt werden mußten, die EDV-Abteilung samt einem Teil ihrer Mitarbeiter. Andere ehemalige Werftbeschäftigte konnten sich auf bereits vorliegende Beschäftigungsangebote, die sich aus früheren Geschäftskontakten oder privaten Beziehungen ergeben hatten, stützen.

*"... es war klar, daß ich nach der AG "Weser"-Schließung zu H., meinem jetzigen Arbeitgeber, gehen konnte... Ich kenne Herrn H. schon sehr lange..." (Schiffbauer, 22)*

*"...ich hatte damals noch die Rückversicherung von dem Ingenieurbüro in Hamburg. Zudem bekam ich noch andere Angebote. Das beruhigte mich im Gegensatz zu meiner Frau." (Ingenieur, 48)*

Die meisten jedoch konnten auf solche Angebote nicht zurückgreifen. Sie mußten eine aktive Arbeitssuche betreiben. Auf der Grundlage relativ klarer Vorstellungen über gewünschte Beschäftigungskonditionen suchten sie sehr gezielt einen neuen Arbeitsplatz und verhielten sich gegenüber gebotenen Beschäftigungsmöglichkeiten sehr wählerisch. Nicht jede Beschäftigung hielten sie für geeignet, denn ihnen ging es vor allem darum, möglichst in jeder Beziehung dort anzuknüpfen, wo die Stilllegung sie aus ihrem Berufsverlauf gerissen hatte. Mitunter war sogar eine Verbesserung beabsichtigt.

*"Im Schiffbau wollte ich nicht mehr arbeiten. Ich wollte nie mehr auf einer Werft arbeiten und habe deshalb auch das Angebot von H. abgelehnt." (Schiffbauer, 41)*

Deutlich wird, daß es dieser Gruppe von Entlassenen keineswegs nur darum ging, überhaupt eine Arbeit zu finden, sondern vor allem darum, einen mindestens zur Werft vergleichbaren Arbeitsplatz zu besetzen. Bei ihnen existierten i.d.R. relativ klare Vorstellungen darüber, was sie wollten, oder zumindest, was sie auf keinen Fall wollten. Sie setzten zunächst alles daran, ihre Vorstellungen auch zu realisieren. So wurden bestimmte Beschäftigungsmöglichkeiten als Alternative von vornherein ausgeschlossen.

*"Ich wollte auf der Werft arbeiten, weil ich nicht am Band stehen will, wie z. B. bei M. und malochen muß wie ein Ochse. Auf 'ner Werft kann man auch mal Pause machen, es geht dort ruhiger zu als am Fließband...(Schweißser, 42)*

*"Ich wollte unbedingt meinen Beruf wieder ausüben, weil er mir Spaß gemacht hat und weil ich darin qualifiziert bin."(Ingenieur, 36)*

Auch jene, die sich, angelockt von den damit erwarteten Vorteilen, nach der Stilllegung selbständig machten, folgten in ihrem Verhalten primär den eigenen Vorstellungen und machten sich nicht allein abhängig von den äußeren Gegebenheiten (vgl. Bögenhold in Gerdes u.a., 1990:162ff). Ähnliches gilt für die wenigen jüngeren Facharbeiter und Angestellten, welche die Stilllegung zum Anlaß zu einer Weiterqualifikation über Fach- bzw. Hochschulen nahmen.

Entsprechend ihrer relativ klar umrissenen Absichten war die Arbeitssuche vor allem durch gezielte Aktivitäten gekennzeichnet. Zeitungen und (Fach)Zeitschriften wurden nach geeigneten Stellenangeboten durchforstet und man versuchte, sich ein genaueres Bild von der Situation des regionalen Arbeitsmarktes zu machen. Informationen aus früheren geschäftlichen Kontakten oder Fremdfirmeneinsätzen wurden dazu ebenso ausgewertet, wie mit Hilfe von "Branchentelefonbuch, Landkarte und Zirkel" systematisch in Frage kommende Betriebe ausgewählt wurden. An Betriebe, in denen man erwartete Beschäftigungsmöglichkeiten zu finden hoffte, wurden unaufgeforderte Bewerbungen gerichtet, bei denen man sich mit seinen Qualifikation anbot. Hatten die Bewerbungen Erfolg, so wurden nicht immer einfach die gebotenen Beschäftigungskonditionen hingenommen, sondern auch versucht durch Verhandeln das Beste für sich herauszuholen. Geling dies nicht, verzichtete man eher und schaute sich anderweitig um.

*"Schon während der Besetzung habe ich mich in Bremen gezielt beworben.... Ich habe mich auf Bremen konzentriert... Ich habe zunächst mit einem Zirkel auf der Landkarte einen Radius von 50 km um meinen Wohnort herum eingezeichnet, weil mir 50 km noch als zumutbar erschienen. Erst dabei habe ich festgestellt, in welcher mageren Gegend ich, bezogen auf Industriebetriebe, gezogen bin damals. ... Ja, ich habe in meinem Beruf gesucht. Planung und Steuerung macht mir Spaß. Ich mag das Leben in Industriebetrieben. ... Ich wollte lieber in einem Großbetrieb arbeiten aufgrund der Möglichkeiten, die ein größerer Betrieb, der oft auch einen Konzern im Rücken hat, zu bieten hat. Aufgrund der Entwicklungs- und Investitionspläne lebt ein solcher Betrieb ja meistens nicht von der Hand in den Mund ... Leiharbeit wäre für mich nicht in Frage gekommen. ... Ich wurde aber auch angesprochen z. B. von V.. Allerdings gab es dort das Problem, daß man nicht ohne*

*weiteres einstellen konnte, weil der Betriebsrat nicht zugestimmt hätte, da es zu der Zeit auch dort Entlassungen gab. Bei D. habe ich mich auch beworben und mußte sehr lange auf eine Antwort warten, das ist wohl üblich dort. Während des Vorstellungsgespräches ist mir dort eine Tätigkeit angeboten worden, die nicht ganz meinen Vorstellungen entsprach. In einem zweiten Vorstellungsgespräch ist mir eine bessere Arbeit angeboten worden, die ich angenommen hätte. Allerdings sind die Verhandlungen dann auf der Strecke geblieben, weil der Hauptabteilungsleiter von Bremen nach Stuttgart versetzt wurde. Das ganze war sehr langatmig, man kann auch sagen nervenaufreibend. A. hat mir einen Wechsel nach Rheinhausen angeboten. Das sind 330 km bis Rheinhausen von hier. Wenn Umzug, dann wäre nur ein Umzug nach Süddeutschland für mich in Frage gekommen. Aber die Kinder sind noch in der Schule und dadurch wird alles sehr viel schwieriger. Seit dem 01.05.84 bin ich formell bei K. beschäftigt. Ich war also nie arbeitslos. Ich habe mich auf eine Anzeige hin beworben. Ich arbeite in meinem Beruf. Mein Tätigkeitsfeld ist ähnlich wie bei der AGW. Allerdings hat sich die Verantwortung vergrößert und die Kompetenzen sind erweitert worden" (Ingenieur, 43)*

Meistens wurden die anfänglich gehegten Erwartungen während der Arbeitssuche tatsächlich erfüllt. Insbesondere die höherqualifizierten Angestellten, aber auch einige jüngere Facharbeiter, hatten sich nicht verschätzt, sondern ihre Möglichkeiten durchaus realistisch beurteilt. Mit einer, manchmal der einzigen gezielten Bewerbung hatte sie i.d.R. bereits auf Anhieb Erfolg. Waren mehrere Bewerbungen erfolgreich, ergab sich daraus sogar die erwartete Möglichkeit zur Auswahl.

*"Ich habe mich fast 10 x beworben. Ich habe keine Ablehnungen erhalten. Ich habe stets von mir aus das Angebot abgelehnt, weil die Bezahlung nicht meinen Vorstellungen entsprach." (Elektriker, 37)*

*"Im Prinzip gab es keine Arbeitssuche für mich. Ich habe die Bewerbung für M. geschrieben, hatte ein Angebot von meinem Freund, in seiner Werkstatt zu arbeiten und habe eine Einladung zu der Werft H. in Hemelingen bekommen." (Schiffbauer, 41)*

*"Ich hatte gleich vier Angebote und konnte mir eins davon aussuchen." (kaufmännischer Angestellter, 38)*

Ihre Erfahrung war, "daß alle interessiert waren", insbesondere an qualifizierten Arbeitskräften von der Werft. Interpretiert wurde diese Erfahrung als Versuch der Betriebe die "Sahneschicht oben wegzunehmen", sich die Besten aus den Entlassenen der Werft auszusuchen. Da sie sich selbst auch zu dieser Schicht zählten, waren sie auch nicht überrascht, so viele offene Türen zu finden.

Dennoch, immer durchgehend kontinuierlich waren ihre Berufsverläufe trotzdem nicht, denn einige wenige wechselten später den Betrieb, weil die Tätigkeit sich nicht als so attraktiv herausstellte wie zunächst erwartet worden war.

*"In der Firma war ich eineinviertel Jahr beschäftigt. Dann wurde mein Arbeitsverhältnis in beiderseitigem Einvernehmen beendet. Ein viertel Jahr später hätte ich aber selber bei dieser Firma gekündigt. Das hatte mehrere Gründe. Ich will hier nur ein paar nennen. Zum einen war es ein total veralteter Betrieb. Es war ein asbestverarbeitender Zementbetrieb. Der Immissionsschutz wurde nicht eingehalten. Das war für mich nicht mehr*

*vertretbar. Dafür wollte ich meinen Kopf nicht her halten. Auch mein Arbeitsvertrag war für mich nicht annehmbar. Anstatt, wie es für außertarifliche üblich ist, eine Kündigungsfrist von einem halben Jahr räumte man mir dort lediglich eine Kündigungsfrist von drei Monaten ein." (Ingenieur, 38)*

Erst nach einem Betriebswechsel schafften sie es dann, einen Arbeitsplatz zu finden, der ihren Vorstellungen weitgehend entsprach oder diese sogar übertraf. Die meisten anderen dieses Typs arbeiteten drei Jahre später noch auf dem Arbeitsplatz, den sie gezielt gesucht und gefunden hatten.

Aus ihrer Sicht hatte deshalb die Stilllegung im Nachhinein keinen negativen, sondern im Gegenteil, manchmal sogar einen eher positiven Einfluß auf ihr Leben.

*"Beruflich war die Schließung der AG "Weser" für mich vorteilhaft. Ich habe mich finanziell verbessert und finde die Arbeit heute interessanter." (Techniker, 28)*

*"Ich habe mich in jeder Hinsicht verbessert. ... Seit der Schließung geht es beruflich aufwärts ... Es geht mir jetzt besser als vorher." (Schiffbauer, 41)*

Die Zäsur, die die Stilllegung im Leben der Betroffenen darstellte, wurde von ihnen nicht als ein Wendepunkt angesehen, durch den sie "aus der Bahn gedrängt" wurden, sondern vielfach eher als eine Chance begriffen, jetzt von sich aus "das Gleis zu wechseln".

*"Negative Folgen kann ich eigentlich nicht sehen. Weder finanziell noch sonst. Eher war alles Positiv für mich. Denn ich konnte mein Blickfeld erweitern. Die Schließung war für mich irgendwie ein Vorteil, denn sie hat mir den Anstoß gegeben, neu anzufangen. Sie war ein Grund für mich, eine neue Stellung zu suchen und aus den eingefahrenen Bahnen auszubrechen. Dadurch hatte ich die Möglichkeit, das Gleis zu wechseln. Deshalb glaube ich, daß ich sehr gut davongekommen bin." (Kaufmännische Angestellte, 41)*

*"Durch die Schließung wurde ich noch einmal gezwungen, mehr aus mir zu machen. Ich meine das jetzt beruflich. Da wurde ich noch einmal so richtig in den Hintern getreten, sozusagen. Ansonsten wird man ja auch leicht bequem, wenn man erst einmal wo festsitzt." (Ingenieur, 41)*

Es überrascht daher nicht, daß die Perspektiven für die Zukunft, die auf einer solchen Einschätzung des dreijährigen Berufsverlaufs nach der Stilllegung sowie des Erreichten beruhen, von der Absicht geprägt ist, sich mindestens an das Erreichte "festzukrallen". Ein Betriebswechsel wird deshalb, wenigstens für die nächste Zukunft, nicht ins Auge gefaßt.

*"Nein, (an einen Wechsel denke ich nicht), da werde ich mich festkrallen. Ich habe jetzt wieder eine Arbeit, wo ich Spaß dran habe...Ich gehe da gerne hin." (Schiffbauer, 23)*

*"Ich möchte bleiben... . Das Geld stimmt und die Arbeit macht wieder Spaß. Ich fühle mich weder unter- noch überfordert." (Ingenieur, 46)*

Ausgeschlossen wird ein Wechsel allerdings nicht. Dann aber nur aus einem

Grund, nämlich sich in Zukunft noch weiter beruflich zu verbessern.

*"Irgendwann werde ich wohl selber wechseln, um beruflich weiter zu kommen." (Techniker, 28)*

Die Stilllegungserfahrung hat bei dieser Gruppe von Entlassenen weder kurzfristig noch nachhaltig ein Gefühl der Ohnmacht oder Desorientierung erzeugt. Sie gingen davon aus, über ausreichend Chancen zur Gestaltung ihrer Zukunft zu verfügen. Entsprechend versuchten sie auf der Grundlage ihrer bisherigen Berufs- und Lebensperspektiven diese Chancen zum eigenen Vorteil zu nutzen. Da die Erfahrungen im Berufsverlauf nach der Stilllegung ihr Verhalten bestätigte, gehen sie davon aus, es auch weiterhin praktizieren zu können.

Dies gilt jedoch nicht für alle, die mit festen Vorstellungen und der Absicht, sie entsprechend zu verwirklichen auf den externen Arbeitsmarkt getreten sind. Denn nicht immer beruhten die Einschätzungen und Erwartungen sowie die daraus hervorgehende Risikobereitschaft auf einer realistischen Einschätzung der tatsächlichen Bedingungen und der eigenen Chancen. Mitunter wurden die Bedingungen bzw. die eigenen Chancen nämlich auch falsch eingeschätzt. Dies wurde nicht zuletzt gefördert durch das Bewußtsein, zu einer aus dem Beschäftigungsabbau hervorgangenen "olympiareifen Mannschaft" zu gehören. Aber ebenso auch aus Unkenntnis der realen Bedingungen und Funktionsweisen des Arbeitsmarktes ließen sich auch Ältere dazu verleiten, zunächst mit zu optimistischen Erwartungen auf die Arbeitssuche zu gehen. Für sie erwiesen sich die folgenden Arbeitsmarkterfahrungen dann als harte Schule, denn sie mußten erkennen, daß ihre Chancen weit geringer waren als erhofft.

*"Zu Anfang hatte ich noch bestimmte Vorstellungen. M. zum Beispiel. ...Ich habe schon im November 83 die erste Bewerbung losgeschickt. Das war bei M. Die Absage kriegte ich im August 84.... Das war ein richtiger Schock. Und ich hatte schon meine Frau angerufen gehabt von M., daß es klappt. ...M., das war der Dolchstoß." (Schmied, 36)*

*"Damals dachte man, Stelle, das geht klar. Habe noch nicht die Probleme gesehen. Ich sehe ja auch noch nicht wie 46 aus. Die ersten drei Monate nach der Schließung hab' ich mir keine großen Gedanken gemacht. Ich dachte, D., das klappt immer. Ich habe ein paar Bewerbungen losgeschickt beim Bremer Vulkan. Aber erst, als ich von D. die Absage bekam, wurde ich skeptisch. Bei den kleinen Krautern da hab' ich's nicht versucht. Soziale Sicherheit und Arbeitsplatzsicherheit, das gibt's nur im Großbetrieb. Jetzt in meinem Alter und dann schmeißt man dich wieder raus, das war mir zu riskant. Also, nach drei Monaten kam nichts, auch nicht von D." (Schiffszimmerer, 46)*

Besonders dann, wenn man sich aus der Überzeugung heraus, tatsächlich eingestellt zu werden, auf nur auf eine bestimmte Beschäftigungsmöglichkeit festgelegt hatte, konnte eine Enttäuschung vorprogrammiert sein. Nachdem diese Bewerbung dann wider Erwarten abschlägig beschieden wurde und schließlich auch die folgenden keinen Erfolg zeigten, wurde manchem "mulmig" und man begann sich erst jetzt der eigentlichen Probleme bewußt zu werden. Die überwiegende Erfahrung während der Arbeitssuche war, daß bei der Einstellung oft weniger die Qualifikation oder gar die Tatsache, bisher Mitglied einer Stammbe-

legschaft gewesen zu sein, zählte, als daß vielmehr das Alter, der Gesundheitszustand oder andere Kriterien den Ablehnungsgrund ergaben. Die Antwort, "Sie sind zu alt", direkt oder "durch die Blume", zu hören, wurde für viele zu einem "Prellbock" der ihr bisheriges Verhalten auf dem Arbeitsmarkt in Frage stellte.

*"Mit 40 Jahren hat man mich zum "alten Eisen" abgestempelt. Ja, sie haben es wortwörtlich gesagt: 'Sie sind schwerbehindert, Sie werden nie mehr Arbeit kriegen. Ich würde Sie als Unternehmer nie mehr einstellen'. Es war schwer für mich, damit fertigzuwerden, mit 40 Jahren zum "alten Eisen" zu gehören." (Rohrschlosser, 39)*

Erst dieser erfahrene Widerstand veranlasste sie, ihre bisherigen Vorstellungen zu revidieren und die Arbeitsmarktrealität sowie ihre Chancen weniger optimistisch zu beurteilen. Entsprechend änderten sie ihre Absichten und ihr Verhalten, indem sie nunmehr die Bereitschaft zu Kompromissen entwickelten und auch nach weniger attraktiven Beschäftigungsmöglichkeiten Ausschau hielten. Die Zeit der Arbeitslosigkeit, die sie mitunter zunächst nur als Überbrückung einkalkuliert hatten, dehnte sich zudem aus und wurde nun selbst zu einem Problem, daß man so nicht erwartet hatte. Die materielle Situation verschlechterte sich und auch psychisch wurde die Arbeitslosigkeit zur Belastung. Erst dies erzeugte den Druck, nun alles daranzusetzen, um wenigstens wieder in die Sicherheit einer Beschäftigung zu gelangen, auch wenn damit sogar weitgehende Abstriche von den bisherigen Ansprüchen verbunden waren. Erst jetzt kamen sie zur Erkenntnis, daß für sie nicht verschiedene Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt, sondern ihre individuelle Berufs- und Lebensperspektive zur Disposition standen.

*"(Nachdem das bei D. nicht geklappt hatte)... war ich dann 3/4 Jahr arbeitslos, dann kam's holterdipolter von den Stadtwerken. Mir war schon mulmig geworden, das Haus noch nicht bezahlt. Die ersten drei Monate da haben mich meine Sportkollegen gefragt: "Na, haste wieder Arbeit?". Danach haben sie nicht mehr gefragt, die dachten vielleicht, ich wollte überhaupt nicht arbeiten. Und dann, als ich bei den Stadtwerken als Werkschutzmann anfing, da war's denen auch wieder nicht recht. Aber mir ist das egal, Hauptsache Arbeit". (Schiffszimmerer, 46)*

*"(Wie haben Sie dann letztendlich Arbeit gefunden?) Ich kam in die Arbeitslosenhilfe. Von 1.350 DM wurde ich auf 750 DM runtergesetzt. Dies kam, weil meine Frau halbtags arbeitet. Da dachte ich, jetzt ist alles scheißegal. Da habe ich im Januar 85 alle Tiefbaufirmen in Bremen abgeklappert. Das hat ziemlich schnell geklappt. Ich konnte dann im März anfangen." (Schmied, 36)*

Sie fanden also erst nach diesen negativen Erfahrungen zu einem eher "pragmatischen" oder sogar weitgehend "angepassten" Verhalten auf dem Arbeitsmarkt und konnten ihre bisherigen Berufs- und Lebensperspektiven nicht in der zunächst gewünschten und erwarteten Form fortsetzen.

Ihre Perspektive drei Jahre nach der Stilllegung ist dann entweder, sich resignierend mit der neuen Wirklichkeit reduzierter Chancen abzufinden, oder weiter einen Weg zu einer Anknüpfung an frühere Perspektiven zu suchen.

*"So nach drei Jahren hab ich mich ziemlich damit abgefunden" (Maler, 40)*

*"Das ist ein Übergangsjob, aber jetzt sind es schon zwei Jahre. Ich hätte nicht gedacht, daß es so lange dauert. Ich gucke auch heute noch in die Zeitungen." (Schmied, 36)*

Aufgrund der Einschätzung, individuelle Absichten und Vorstellungen auf dem Arbeitsmarkt durchsetzen zu können, verhielt sich also ein Teil der Belegschaft relativ wählerisch gegenüber gebotenen oder angenommenen Beschäftigungsmöglichkeiten. Sich wählerisch zu verhalten beinhaltet besonders dann, wenn nicht verschiedene Beschäftigungsangebote zur gleichen Zeit vorliegen, das Risiko letztlich keinen oder doch zumindest nicht den erwarteten Arbeitsplatz zu finden, seine eigentlichen Chancen also zu verpassen. Nun haben die meisten dieses Verhaltenstyps diese Haltung bereits während des Stilllegungsprozesses, d.h. während sie noch-beschäftigt waren, entwickelt und auch meist erfolgreich umsetzen können. Das Risiko dieses Verhaltens bestand darin, am Tag der Entlassung keine Wiederbeschäftigungsmöglichkeit zu haben und spätestens dann eine andere Strategie einschlagen oder sich weiterhin einem, dann allerdings größeren Risiko aussetzen zu müssen, nämlich der Arbeitslosigkeit. Dieses Risiko einzugehen in der Erwartung dadurch bessere Chancen zur ungebrochenen Fortsetzung ihres Berufsverlaufs zu haben, also sowohl finanziell als auch arbeitsinhaltlich an vorangegangene Erfahrungen anknüpfen oder sogar die eigenen beruflichen Perspektiven erweitern zu können, fiel insbesondere den Angestellten der Werft leicht, waren sie aufgrund längerer Kündigungsfristen doch noch bis Juni 1984 formell bei der AG "Weser" beschäftigt.

Für die Arbeiter war die Zeit kürzer, dennoch wogen einige von ihnen die Risiken des Scheiterns gegenüber den Chancen eines möglichen Gewinns ab und entschieden sich dafür, zunächst einmal "keine Rückschritte" zu machen. Was bei einigen allerdings dazu führte, letztlich doch erhebliche Rückschritte machen zu müssen, weil die Risiken falsch eingeschätzt wurden und die erwarteten Chancen sich nicht einstellten.

## **6.2."Strategisches Arbeitsmarktverhalten"**

Andere Belegschaftsmitglieder gingen mit ähnlich optimistischen Erwartungen auf den Arbeitsmarkt. Im Unterschied zur vorgenannten Gruppe jedoch hielten sie die Bedingungen des Arbeitsmarktes zur Zeit der Stilllegung nicht für günstig genug, um sofort eine geeignete Stelle finden zu können. Sie sahen vielmehr erst in der nahen Zukunft ausreichend Chancen für geeignete Wiederbeschäftigungsmöglichkeiten. Ihre Auffassung war, daß erst nachdem "die Flut der Bewerbungen, die damals losging" vorbei war, wieder Möglichkeiten zur Auswahl zur Verfügung stehen würden. Darauf richteten sie sich ein und aus dieser Erwartung entwickelten sie zwei unterschiedlich Strategien, in den in verschiedener Weise die Zeit als Option genutzt wurde.

So wandten die einen eine "Strategie des Abwartens" an, bei der sie unter Inkaufnahme des Risikos arbeitslos zu bleiben für eine begrenzte Zeit entweder auf eine aktive Arbeitssuche verzichteten oder bei der sie alle nicht ihren Vorstellungen entsprechenden Beschäftigungsangebote, bzw. -möglichkeiten, die für sie

tatsächlich, oder auch nur nach subjektiver Einschätzung, in Frage gekommen wären, wegen zu geringer Bezahlung, schlechterer Arbeitsbedingungen, geringerer Qualifikationsanforderungen, zu langen Wegen zur Arbeit, ungünstigen Aufstiegserwartungen u.ä. ablehnten.

*"Ich war zunächst einmal arbeitslos, denn ich wollte nicht einen unterqualifizierten Job annehmen, wie es viele meiner Kollegen getan haben..." (Ingenieur, 38)*

Die insgesamt ungünstige Arbeitsmarktsituation mit nur geringen Wahlmöglichkeiten war ihnen bekannt, wobei die Stilllegung sich noch verschärfend darauf auswirkte. Sie sahen darin aber kein unüberwindliches Hindernis, sondern bezogen vielmehr diese Tatsache in ihre Überlegungen mit ein, indem sie sie strategisch zu nutzen versuchten.

*"...als ich dann merkte, auf wieviel Schwierigkeiten meine Kollegen bei der Arbeitssuche gestoßen sind, habe ich es erstmal sachte angehen lassen... Hier muß vielleicht auch erwähnt werden, daß viele Unternehmen gemauert haben, Leute aus dem Schiffbau einzustellen gleich nach der Schließung der Werft. Es standen ja ungefähr 150 Ingenieure dem Bremer Arbeitsmarkt zur Verfügung; große Teile dieser Ingenieure sind zum Schiffbau für'n Ei und 'n Butterbrot gegangen. Doch je länger man gewartet hat, desto größer wurden die Chancen, einen Arbeitsplatz zu bekommen, ob nun im Schiffbau oder in anderen Unternehmen. Und die Forderungen, die man finanziell stellen konnte, erhöhten sich auch beträchtlich, je länger die Schließung zurücklag. Aber wie gesagt, kurz nach der Schließung haben die Unternehmen gemauert und es war kein Rankommen, es sei denn, man hat sich wirklich für'n Appel und 'n Ei verkauft... Mitte Januar hatte ich dann endlich mein erstes Vorstellungsgespräch bei D. Für mich mußte der Arbeitsplatz erst geschaffen werden. Ende März hatte ich dann eine Fachvorstellung. Einen Tag vorher hatte ich noch gerade eine Bewerbung zu M. geschickt. Aber ansonsten habe ich in dieser Zeit nichts weiter unternommen. Eben aufgrund der von mir schon geschilderten bremischen Arbeitsmarktsituation gleich nach der Schließung." (Ingenieur, 36)*

Hielt man also die Aussichten, sofort eine adäquate Stelle besetzen zu können, für relativ gering, wurde einfach abgewartet, bis sich der Arbeitsmarkt nach der Stilllegung wieder "beruhigt" hatte, bzw. bis sich erhoffte Chancen eröffneten.

*"Ich wollte auf der Werft arbeiten und ich wußte, daß V. nicht sofort Leute einstellt und ich mich etwas gedulden mußte. (Woher?) Da gab es so Gerüchte drüber...Ich habe mich nur bei V. beworben." (Schweißer, 42)*

Manchmal wurde auch abgewartet, ohne ein bestimmtes Ziel ins Auge gefasst zu haben. Mitunter reizte sogar die Möglichkeit, die Arbeitslosigkeit zunächst als freie Zeit, als "Urlaub" zu genießen.

*"Ich war erst arbeitslos und habe das auch so gewollt. Ich habe da jahrelang eingezahlt und konnte die freie Zeit auch genießen." (Schiffbauer, 41)*

Andere, die sich zum späteren Zeitpunkt bessere Chancen erhofften, füllten dagegen die "erwerbsfreie" Zeit mit illegaler Beschäftigung, um so auch in dieser

Zeit keine finanziellen Einbußen zu haben. Verbunden war dies aber mit der klaren Absicht, diese Form des Abwartens nur für eine begrenzte Zeit zu praktizieren.

*"Dann war ich arbeitslos bis Ende Mai (84) ... Während ich arbeitslos war, habe ich auch eine ganze Menge unter der Hand gearbeitet. Ich hatte damals 1.300 DM Arbeitslosengeld plus dieses Nebeneinkommen. Das war in einem kleinen Betrieb, dort gab es für Gelegenheitsarbeiten bar-cash. Dadurch hatte ich fast immer dasselbe Geld wie auf der Werft. Ich hatte mir aber das Ziel gesetzt, nicht länger als sechs Monate arbeitslos zu bleiben."* (Schlosser, 31)

Arbeitslosigkeit war hier also lediglich ein kalkuliertes Risiko im Versuch, die eigene berufliche Zukunft selbst zu gestalten und keineswegs das bloße Ergebnis einer Selektion auf dem Arbeitsmarkt, deren Opfer man geworden wäre.

Eine andere, eher gegensätzliche Strategie, die auf der Grundlage einer ähnlichen Einschätzung entwickelt wurde, war jene des "Einsteigens". Hier wurde nicht erwogen ruhig abzuwarten und ggf. arbeitslos zu werden oder zu bleiben, bis sich eine Chance auf dem Arbeitsmarkt ergeben würde, sondern vielmehr ein rascher Wiedereintritt ins Beschäftigungssystem gesucht. Das Risiko Arbeitslosigkeit nämlich schien den "Einsteigern" zu groß zu sein, weil sie die Gefahr sahen, aus dieser Lage heraus die schlechteren Karten zu haben, um an ihren bisherigen Berufsverlauf anknüpfen zu können. Die Angst war, nach einem eventuellen, ebenfalls einkalkulierten, Scheitern ihrer Bemühungen um einen neuen Arbeitsplatz arbeitslos bleiben zu müssen. Versucht wurde deshalb die Arbeitslosigkeit möglichst zu vermeiden und zunächst jede gebotene Beschäftigungsmöglichkeit anzunehmen, mit der Perspektive, sich später von dieser als günstig eingeschätzten Position aus wieder hochzuarbeiten, bzw. eine bessere Stelle zu suchen. Auf diese Weise wies dann der Erwerbsverlauf keine Lücken auf und man war nicht mit dem "Makel der Arbeitslosigkeit behaftet".

*"Man muß mal wieder anfangen erst. Wenn man drin ist, kann man ja weiter suchen."* (Meister, 46)

Da ihnen Arbeitslosigkeit als das größte Risiko, dem man sich nicht aussetzen wollte, erschien, entwickelten sie die Bereitschaft, wenigstens für eine kurze Zeit - von Monaten bis höchsten wenigen Jahren - schlechter bezahlte, weniger qualifizierte Arbeitsplätze zu besetzen, d.h. sich vorübergehend auf für sie eigentlich insgesamt unakzeptable Beschäftigungsverhältnisse einzulassen. Ihre Vorstellung war, daß ein Verbleib in der Arbeitslosigkeit die Chancen auf eine angestrebte vergleichbare Beschäftigung eher verringern würde und es besser sei, beschäftigt zu bleiben, egal unter welchen Umständen. Deshalb hieß es für sie: "erst einmal Arbeit finden und dann weitersehen."

*"Am Anfang habe ich ca. 30 bis 40 Prozent weniger verdient... Aber mir war wichtig, daß ich erstmal den Fuß drin habe. Kollegen, mit denen ich Kontakt habe, haben gesagt, sie machen erstmal ein halbes Jahr Urlaub und legen die Füße auf den Tisch und fangen dann an zu suchen. Das ist denen nicht gut bekommen."* (kaufmännischer Angestellter, 41)

*"Obwohl ich weniger Geld bekommen habe, habe ich zugegriffen. Ich habe mir gedacht, nicht erst arbeitslos werden. Denn nach einem Jahr muß man noch mehr Lohn einbußen in Kauf nehmen. Bei einigen Kollegen sah das wohl so aus: die haben gesagt: 'Du bist ja verrückt, so wenig Geld, das ist ja weniger als die Arbeitslosenhilfe. Das würden wir nicht machen.. Die sind halt arbeitslos geblieben.'" (Schiffbauer, 45)*

Dieser Versuch, die Risiken zu minimieren unterscheidet die Strategie des "Abwartens" von der des gezielten "Einsteigens". Während beim "Abwarten" die Risiken der Arbeitslosigkeit, vorwiegend reduziertes Einkommen sowie die Gefahr einer damit verbundene evtl. Stigmatisierung eingegangen wurden, bestanden die Risiken des "Einsteigens" darin, finanziell und arbeitsinhaltlich Rückschritte in Kauf genommen zu haben. Dafür aber konnte hier wenigstens erreicht werden, weiterhin erwerbstätig, im Beschäftigungssystem "drin geblieben" zu sein. So brachte auf die eine oder andere Weise die verfolgte Absicht "keine Rückschritte hinzunehmen, ... natürlich einige Schwierigkeiten mit sich, wieder einen angemessenen Arbeitsplatz zu finden" (Ingenieur, 38).

Diese Schwierigkeiten jedoch konnten von den meisten überwunden werden. Die Bereitschaft das eine oder das andere Risiko in Kauf zu nehmen, zahlte sich bei den meisten aus. Das Risiko "abzuwarten" hatte keine negativen Folgen. Im Gegenteil, bei den wenigen, die dies praktizierten hieß es meistens, "seit der Schließung geht es beruflich aufwärts".

Etwas differenzierter stellt sich die Situation jener dar, die eine "Einstiegsstrategie" versucht hatten. Für sie gilt zunächst nur, daß, wie dabei beabsichtigt, Arbeitslosigkeit nach der Stilllegung kaum eine Rolle spielte. Dem meisten gelang dann tatsächlich ein späterer Aufstieg und zwar auf verschiedene Weise. So hatten z.B. einige Meister ihre "(Werkzeug)Kiste wieder in die Hand genommen" und in der Absicht sich im gewählten Betrieb wieder hochzuarbeiten zunächst "klein anfangen".

*"Ich hab wieder als Arbeiter (Kontrolleur) angefangen und hatte damals 1000 Mark weniger. ... ich stand da am Band. Das war ein fürchterliches Ergebnis. Für einen, der früher Verantwortung gehabt hat, der Leute eingeteilt hat. ...Im Mai 1986 hab ich mich dann auf eine betriebliche Ausschreibung beworben. Die suchten einen Gruppenführer in der Materialverwaltung. Da haben sie sich wohl zum ersten Mal angeguckt, was ich schon gemacht habe. Ich wurde dann aus 20 Bewerbern rausgesucht. Seit dem 1.7.87 mache ich das jetzt alleine. Meine Tätigkeit ist jetzt wie auf der Werft, abwechslungsreich und interessant. ..heute, da habe ich wieder das Geld wie 83 auf der Werft." (Werkführer, 44)*

*"Ich habe dann als Dreher angefangen. Das war im Grunde ein Berufswechsel. Das war aber nur, um reinzukommen. So als Überbrückung. Es war etwas in der Betriebsschlosserei zu erwarten, dort wurde was frei. Da bin ich dann auch reingekommen. Heute arbeite ich in meinem alten Beruf." (Betriebsschlosser, 43)*

Erfolg mit der Strategie des "Ein- und Aufsteigens" im Betrieb aber hatten, zumindest bis zum Januar 1987, nicht alle. So wechselten sie daher den Betrieb und suchten ihre Chancen woanders.

*"Außerdem war das so, daß wenn Stellen als Betriebsschlosser frei werden, die nur betriebsintern ausgeschrieben werden. Also habe ich mir gedacht, bewerbe ich mich einfach fürs Band, als Maschinenführer. Die Stelle hab ich auch gekriegt. Dann gab es tatsächlich eine innerbetriebliche Ausschreibung für Betriebsschlosser. da habe ich mich beworben. Aber was ich nicht gewußt hatte, war, daß mich der Meister der Bandstraße auch loslassen muß. Der wollte mich aber nicht gehen lassen, damit war meine Bewerbung hinfällig. Das war alles noch in der Probezeit... Ich war dann (nach einem selbstverschuldeten Betriebsunfall) eine Woche krank geschrieben. Normalerweise ist das so, daß, wenn man sich in der Probezeit so ein Ding geleistet hatte, man sowieso entlassen wurde. Da habe ich dann lieber selbst gekündigt. Ich hatte auch schon was anderes in Aussicht. Außerdem konnte ich mir nicht vorstellen, 10 Jahre oder so bei M. zu bleiben. Alle anderen, die einen Facharbeiterbrief haben und was anderes finden, kündigen bei M. sofort. Ich konnte dann auch gleich bei der Firma A. anfangen." (Schlosser, 31)*

Andere hingegen hatten von vornherein überhaupt nicht die Absicht gehabt, in dem Betrieb zu bleiben, in den sie zuerst eingetreten waren, sondern von gleich beabsichtigt, den Betrieb später zu wechseln. In beiden Fällen ist das Ergebnis gleich: im Zeitraum von drei Jahren nach der Schließung wurde der Betrieb gewechselt; mithin zwar eine weitere Unterbrechung des Berufsverlaufs, jedoch keine unerwünschte. Mitunter geschah dies sogar mehrfach, weil ein sicherer Arbeitsplatz, der auch noch den eigenen Vorstellungen entsprach, nicht zu halten oder zu finden war. Nur konsequentes Festhalten an denn gefassten Absichten und zähes Bemühen konnte dann zum Erfolg führen.

*"Arbeitslos war ich im ganzen nur eine Woche. Alles andere ist ineinander übergegangen. Am 15.1.84 bin ich im Autohaus X. ..angefangen. Dort war ich 5 Monate. Nach der Probezeit ist mir gekündigt worden; man sagte mir, die Rezession in der Autobranche würde meine Arbeitskraft überflüssig machen ... Dann habe ich bei einem Rechtsanwalt gearbeitet, doch diese Stelle hatte ich nur angenommen, um mich von da aus neu umzusehen, denn das war nur Schreibearbeit und das liegt mir nicht. Dort war ich ein Vierteljahr, dann ich selbst gekündigt. Danach habe ich als Sekretärin im öffentlichen Dienst gearbeitet. Mir ist dann gekündigt worden, weil eine Sekretärin, die in Pension gehen sollte, es sich anders überlegt hatte. .. Deshalb wurde meine Stelle nicht gehalten. .. Dann war ich bei einem Privatunternehmen, es war ein Bewachungsunternehmen, die Objektschutz machten, tätig. Dort habe ich 1 1/4 Jahr als Sachbearbeiterin gearbeitet, jedoch dann selbst gekündigt. Die Atmosphäre war unzufriedenstellend, besonders mein Verhältnis zum Chef. Ich mußte enorme Kompromisse in puncto Gehalt machen und Überstunden bis zum geht-nicht-mehr. Ich mußte mir dort einiges bieten lassen, deshalb habe ich gekündigt. .. (Heute arbeite ich) als Sekretärin in einem Großbetrieb. ...Im Vergleich mit der AG "Weser" zu meiner jetzigen Stelle kann ich sagen, daß mir diese sehr gut gefällt und ich sie sehr interessant finde. In jeder Beziehung habe ich mich verbessert...Ich bin deshalb so glimpflich davongekommen, weil ich viel dafür getan habe. Ich habe mich sehr engagiert, um neue Arbeit zu finden, nichts ist mir in den Schoß gefallen. Ich würde nicht sagen, daß ich Glück gehabt habe, sondern daß ich mir das, was ich jetzt habe, erarbeitet und erkämpft habe ... ich habe mir etwas Neues aufgebaut und darauf setze ich alles." (kaufmännische Angestellte, 36)*

Schließlich haben noch nicht alle, die eine "Einstiegsstrategie" verfolgten, in den

drei Jahren nach der Stilllegung ein geeignetes Beschäftigungsverhältnis gefunden. Für sie heißt es deshalb: "ich suche immer noch".

*"Die jetzige Arbeit hat mir von Anfang an nicht zugesagt. Aber der Rubel muß ja rollen. Ich dachte mir: 'Das machst du erstmal, suchen kannst du ja immer noch.' Das heißt, ich suche jetzt immer noch nach einer besseren Stelle." (kaufmännischer Angestellter, 44)*

*"Ich habe mich jetzt als Einrichter beworben. An der Maschine verblöde ich sonst.. wenn das klappt mit dem Einrichter, bleibe ich wahrscheinlich. Wenn ich am Automaten bleiben muß, werde ich da nicht alt. Als Einrichter, das würde mir Spaß machen." (Dreher, 40)*

Jene, die mit der Absicht "erstmal wieder drin" zu sein, einen Arbeitsplatz annahmen, hatten damit also entweder Erfolg oder haben zumindest auch drei Jahre nach der Schließung ihre Hoffnung auf ein Vorankommen noch nicht verloren.

Hier wurden die Erwerbsverläufe nach der Stilllegung erkennbar durch das Verhalten der Entlassenen selbst beeinflusst, indem sie die Art des Übergangs von der AG "Weser" zu einer für sie akzeptablen Beschäftigung selbst bestimmten. Wenn in diesen Verläufen kurzfristige Arbeitslosigkeit oder vorübergehende Einkommenreduzierung, Dequalifikation oder ein Verlust arbeitsinhaltlicher Bezüge vorgekommen sind, so geht das auf die bewußte Inkaufnahme von zeitlich begrenzten Risiken zurück, welche mit der Perspektive eines späteren Anschlusses an den früheren Berufsverlauf verbunden waren. Geprägt sind diese Verläufe durch ein Festhalten an den wesentlichen Inhalten der individuellen Lebensplanung und den erfolgreichen Versuch, diese auch über Umwege fortzuführen. Zur Disposition stand hier für die einen die zeitliche Kontinuität ihres Erwerbsverlaufs, während anderen, denen dies als zu riskant erschien, es vorzogen, für eine begrenzte Zeit lieber einzelne Inhalte ihrer individuellen Berufs- und Lebensperspektiven zur Disposition zu stellen. Insofern sind diese Berufsverläufe zumindest aus subjektiver Sicht durchaus kontinuierlich und stabil, weil sie durch das Festhalten an individuellen Berufs- und Lebensperspektiven geprägt waren. Entsprechend war auch hier die Stilllegung keine persönliche Katastrophe, mit der alle bisherigen Erwartungen und Hoffnungen hinweggeschwemmt wurden.

### **6.3."Pragmatisches Arbeitsmarktverhalten"**

Insbesondere die meisten älteren Belegschaftsmitglieder über 40 Jahre interpretierten die hohe Arbeitslosigkeit und den Mangel an Arbeitskräftenachfrage in der Region als für sie ungünstige Voraussetzung zur Fortsetzung ihrer bisherigen Berufs- und Lebensperspektiven. Zwar waren auch sie mehrheitlich davon überzeugt, qualifizierte, erfahrene Arbeitskräfte zu sein, für deren Leistungen durchaus ein Bedarf hätte vorhanden sein müssen. Schließlich gehörten sie, nach eigenem Selbstverständnis, zur "höchsten Güteklasse", zu einer Elite, auf die man auf der Werft nicht hatte verzichten wollen und deshalb bis zum Schluß in der Stammebelegschaft behalten hatte. Aber die offensichtliche Krise des Arbeitsmark-

tes, verstärkt noch durch die Krise im Schiffbau und den Verlust der Arbeitsplätze auf der Werft, wurde von ihnen als ein nicht oder nur schwer zu überwindendes Hindernis zur reibungslosen Fortsetzung ihrer bisherigen Berufs- und Lebensperspektive gedeutet.

Angesichts der Einschätzung, daß "die Aussichten im Schiffbau .. zu schlecht (sind)", rechneten sie sich keine Chance aus, hier wieder einen neuen Arbeitsplatz zu erhalten. Auch die Situation auf den jeweiligen beruflichen Teilarbeitsmärkten wurde mitunter als sehr ungünstig bewertet.

*"...im Schiffbau hab' ich mir keine großen Chancen ausgerechnet. Es gibt ja nun wirklich sehr viele arbeitslose E-Schweißer." (Schweißer, 46)*

*"Ich wußte, daß es im norddeutschen Raum mit Meisterstellen schlecht aussieht." (Werkmeister, 44)*

*"Heutzutage werden nicht mehr so viele Dreher gebraucht." (Dreher 49)*

*"Schiffbauer gibts hier ja reichlich..Die Werften sind auch voll... Die Aussichten im Schiffbau sind zu schlecht." (Schiffbauer, 22)*

Diesen Bedingungen konnten sie zwar ihre Qualifikation und ihre Erfahrung entgegensetzen, sowie ein gewisses Selbstbewußtsein aus der Tatsache, unverschuldet den Arbeitsplatz verloren zu haben. Gleichzeitig mußten sie sich aber auch eingestehen, daß sie nicht in jeder Hinsicht mit anderen konkurrieren konnten. Im Wettbewerb um Arbeitsplätze, so ihre Einschätzung, zählten auch Alter, berufliche Flexibilität sowie andere persönliche und berufliche Merkmale. Auf diesem Gebiet, so erkannten besonders Ältere, Ausländer und jene, die sich spezialisiert hatten, oder überwiegend nur über betriebs- und branchenspezifischen Qualifikationen und Erfahrungen verfügten, hatten sie auf dem Arbeitsmarkt die schlechteren Karten.

*"Ich war zwar hochqualifiziert, aber ich mußte mir eingestehen, die Qualifikationen waren da, aber da war auch das Alter." (Brandmeister, 52)*

*"Das, was ich zuletzt gemacht habe, war ja eine rein betriebsinterne Angelegenheit. Da war man reingewachsen. So richtig im Betrieb aufgewachsen, ohne daß man eine zusätzliche Ausbildung bekommen hätte. Das hat außerhalb der AG "Weser" natürlich keinen Wert mehr gehabt."(angelernter Sachbearbeiter, 47)*

Die von ihnen gesehene Konsequenz aus dieser Einschätzung war, nunmehr Inhalte ihrer individuellen Berufs- und Lebensperspektiven zur Disposition stellen zu müssen.

*"Ich wußte aber gleich, daß das, was ich bei der AG "Weser" gekriegt habe, nicht wieder kriegen würde." (Schlosser, 47)*

Nun war diese Erkenntnis allerdings für sie kein Anlaß, sich völlig von den Gegebenheiten abhängig zu machen und "zu nehmen was man kriegen kann". Sie

waren nicht bereit, auf alles zu verzichten, was sie bisher erreicht hatten, denn:

*"Ein, zwei Mark geht man wohl runter, aber nicht bis auf 11,50 DM. Man hat sich ja einen gewissen Standard aufgebaut." (Schlosser, 37)*

*"Mein Beruf war mir wichtig...Aber ich wollte nicht weit unter meinem Lohn arbeiten. Man muß ja auch an das Arbeitslosengeld denken, das hängt ja auch davon ab." (Dreher, 51)*

*"Bei P. hätte ich als Packer anfangen können. Sie haben mir aber nur 11,-DM die Stunde angeboten. Das war mir zu wenig, die Arbeit habe ich abgelehnt. Auch bei K. war ich. ..Man hat mir gesagt, ich könne an der Maschine arbeiten, in drei Schichten. Aber nur mit Zeitvertrag, 5 Monate, ohne Garantie, übernommen zu werden. Verdient hätte ich 11,50 DM die Stunde. Da bin ich doch lieber zu Hause, denn ich habe auch meinen Stolz." (Schweißer, 48 (Ausländer))*

Diesen Standard, ob nun in materieller oder berufsinhalter Hinsicht, wollten sie möglichst nicht allzu weit unterschreiten. Andererseits war ihnen aber auch klar, daß sie angesichts der erwarteten Schwierigkeiten, sich auf dem Arbeitsmarkt durchzusetzen, "Abstriche machen" mußten. Es ging bei ihnen weniger um die Frage, ob arbeitslos oder erwerbstätig, sondern vielmehr darum, welche Qualität ihre zukünftige Erwerbstätigkeit vor dem Hintergrund der objektiven Möglichkeiten sowie ihrer bisherigen Erfahrungen haben konnte und sollte. Ihre Einschätzung nach der Stilllegung war, an dieser Qualität Abstriche machen zu müssen. Hier kamen sowohl Zugeständnisse bezüglich der Beschäftigungssicherheit, des Einkommens und der Arbeitsbelastung als auch in beruflicher und arbeitsinhaltlicher Hinsicht in Frage. Sie waren also vor die Anforderung gestellt, ihr bisher gefundenes Verhältnis zur Arbeit neu zu bestimmen, bzw. zu gewichten, was ihnen an dieser Arbeit besonders wichtig und deshalb auch unbedingt zu erhalten und was ihnen weniger wichtig war und damit zur Disposition stehen konnte. Möglich wird dieses Gewichten durch einen doppelten Bezug auf Arbeit, denn es bedeutet abzuwägen zwischen Chancen und Risiken, die sich jeweils entweder aus der Arbeitskraft- oder der Subjektperspektive ergeben. Vor dem Hintergrund der Notwendigkeit zur Reproduktion durch Erwerbstätigkeit waren sie einerseits an möglichst hohem Einkommen interessiert. Andererseits mußten sie auch vor dem Hintergrund ihrer subjektiven Ansprüche an die Arbeit, ihrer bisherigen Erfahrungen sowie ihrer individuellen Perspektive für die Zukunft als Horizont ihrer Lebensplanung prüfen, ob ein Verzicht auf arbeitsinhaltliche Ansprüche nicht biographische Kontinuität in Frage stellen würde. Letztlich benutzten sie den partiellen Verzicht als Option, indem sie die Bereitschaft entwickelten, sich den Mobilitätsanforderungen des Arbeitsmarktes soweit anzupassen, wie es mit ihrer bisherigen Berufs- und Lebensperspektive noch zu vereinbaren war. Mit dieser Kompromißbereitschaft traten sie auf den externen Arbeitsmarkt.

So erwogen sie z.B. zugunsten einer beruflichen Kontinuität nur beim Einkommen Abstriche zu machen, oder aber den Beruf zugunsten eines gleichen oder sogar höheren Einkommens aufzugeben. Je nach persönlicher Präferenz wurden unterschiedliche Verzichtsleistungen einkalkuliert. Irgendeine Beschäftigung um jeden Preis anzunehmen lag nicht in ihrer Absicht. So ist auch ihr Verhalten vorallem durch gezieltes Suchen und das Ablehnen von, als ungeeignet erachteten,

Beschäftigungsmöglichkeiten geprägt.

*"Also nach Möglichkeit als Schweißer (habe ich gesucht), weil ich das ja gelernt habe. Und da bekomm' ich dann ja auch das meiste Geld, wenn ich in meinem Beruf arbeite."* (Schweißer, 46)

*"Natürlich wollte ich in meinem Beruf weiterarbeiten. Ich hätte allerdings auch was anderes gemacht, wenn das Geld gestimmt hätte. Zwar nicht alles, aber doch vieles."* (Rohrschlosser, 37)

*"Groß- oder Kleinbetrieb) das war mir egal. Hauptsache, die Arbeit macht Spaß und das Aufgabengebiet ist interessant."* (Sekretärin, 30)

*"Nein, ich habe im Maschinenbaubereich gesucht. Denn in meinem Tätigkeitsfeld mit meiner Ausbildung, hätte ich auch in anderen Branchen wieder in meinem Beruf arbeiten können und darauf kam es mir an."* (Ingenieur, 41)

*"Ich finde es besser, wenn man das macht, was man kann, was man gelernt hat."* (Schlosser, 49)

*"Ja (ich wollte in meinem Beruf arbeiten). Und zwar aus existenziellen Gründen. Wie schon gesagt, ich bin von einem bestimmten Einkommen abhängig und das ist nur in meinem Metier zu finden."* (kaufmännische Angestellte, 36)

*"Ja, das war mir schon wichtig (in meinem Beruf zu arbeiten). Zum einen kann ich mir nicht vorstellen, ob mir ein anderer Beruf so viel Spaß machen würde und zum anderen gäbe es da auch eindeutig weniger Geld."* (Techniker, 44)

Die Arbeitssuche verlief dabei nicht weniger gezielt als bei jenen, die nicht von vornherein bereit waren Rückschritte zu machen. Der lokale Stellenmarkt wurde nach geeigneten Beschäftigungsmöglichkeiten hin überprüft. Zeitungsanzeigen wurden genauso beachtet wie unaufgeforderte Bewerbungen verschickt. Oft ging man sogar selbst in jene Betriebe, bei denen man ähnliche Beschäftigungsbedingungen wie auf der Werft vermutete und überdies vielleicht sogar einen aktuellen Bedarf anzutreffen hoffte, um sich persönlich vorzustellen.

*"Ich bin selbst hingegangen zu den Betrieben. Ich war so ungefähr bei 15 oder 20 Betrieben."* (Schweißer, 55)

*"Ich habe überall dort nachgefragt, wo ich als Schweißer hätte arbeiten können."* (Schweißer, 40 (Ausländer))

Andere gingen systematisch nach dem Branchentelefonbuch vor, fragten telefonisch bei in Frage kommenden Betrieben nach, ließen sich auf Wartelisten eintragen oder schrieben blinde Bewerbungen.

*"Ich habe blinde Bewerbungen geschrieben. Ich bin generalstabsmäßig vorgegangen. Habe mir einen regelrechten Plan gemacht und alle relevanten Firmen rausgesucht. Dann habe*

*ich immer einen Schwung Bewerbungen rausgeschickt." (kaufmännischer Angestellter, 41)*

Vor allem auch private und berufliche Kontakte nutzten sie, indem Verwandte, Freunde, Nachbarn und ehemalige Kollegen von der Werft nach Beschäftigungsmöglichkeiten befragt wurden. Umgekehrt halfen sie den anderen Kollegen, nachdem sie selbst eine Stelle gefunden hatten, durch die Weitergabe von Informationen oder sogar konkreter Fürsprache im Betrieb. Besonders dieser Informationsaustausch unter den Kollegen war sehr verbreitet, denn das Netz informeller Beziehungen, das sich auf der AG "Weser" über lange Jahre entwickelt hatte, existierte auch nach der Stilllegung noch weiter. Die gemeinsame Krisen- und Stilllegungserfahrung taten ein Übriges, dieses Netz auch nach der Stilllegung zusammenzuhalten. Auch heute noch existieren kleine Zellen jenes Netzes, indem sich frühere Abteilungen oder Gruppen aus dem Betrieb zu gemeinsamen Aktivitäten zusammenfinden, und neben z.T. nostalgischer Erinnerung auch konkrete Erfahrungen und Informationen austauschen. Bei anderen bestanden oder bestehen noch eher lose Kontakte, die aber ebenso genutzt werden konnten und sich bei der Arbeitssuche nicht selten als Vorteil erwiesen (vgl. Gerdes u.a. 1990:134ff)

Wie auch immer dieses soziale Netzwerk genutzt oder nicht genutzt wurde, ob Arbeit über persönliche Vorstellung und Bewerbung, über Annoncen oder Fürsprache früherer Kollegen gefunden wurde, Arbeitslosigkeit nach der Stilllegung ließ sich nicht in jedem Fall vermeiden. Denn Arbeitsplätze standen nur begrenzt zur Verfügung und auch die Arbeitssuche erforderte eine gewisse Zeit. Insbesondere dann, wenn man keine beliebige, sondern eine Stelle suchte, die bestimmte Ansprüche erfüllen sollte, man also ungeeignete Angebote ausschlug. Die Zeit der Arbeitslosigkeit dauerte jedoch meist nicht länger als nur wenige Wochen oder Monate.

Die begrenzte inhaltliche Kompromißbereitschaft erwies sich dann für einen Teil der Entlassenen tatsächlich als erfolgreich, weil sie eine Stelle fanden, die ihren (reduzierten) Erwartungen entsprach. Jene, die sich von Anfang an langfristig mit einem teilweisen Verlust früherer Ansprüche und Positionen abgefunden und entsprechende Beschäftigungsangebote akzeptiert hatten, zeigten sich drei Jahre nach der Schließung durchaus zufrieden mit dem Ergebnis ihrer Bemühungen. Sie verweisen darauf, vor allem jene Aspekte ihrer früheren Berufs- und Lebensperspektiven über den Einschnitt in ihren Berufsverlauf hinweg gerettet zu haben, der ihnen besonders wichtig war. Dadurch wieder eine akzeptable Zukunft vor sich haben tröstet über die als notwendig erachteten Verzichtsleistungen hinweg. Insbesondere die Tatsache, weiterhin im alten Beruf arbeiten zu können und wieder einen sicheren Arbeitsplatz zu haben, wird als gewichtiges Argument dafür angesehen, daß man eigentlich noch ganz gut davongekommen ist und die Werftschließung nicht zur persönlichen Katastrophe, die zu einer grundlegenden Änderung ihrer Pläne hätte führen können, wurde.

*"Sicher, ich verdiene jetzt etwas weniger, aber das ist kein allzugroßes Opfer." (Schiffbauer, 45)*

*"Aber jetzt so auf mein Leben hat es eigentlich keine einschneidenden Wirkungen. Das*

*kommt wohl vorallem deswegen, weil mir mein Beruf Spaß macht. Ich mach jetzt genau das, was ich gelernt hab. Ja und wie ich schon sagte, jetzt ist die Arbeit sogar noch'n bißchen interessanter. Und darauf kommt's ja an. Dann nimmt man auch (neben einem etwas geringeren Einkommen) so'n weiten Weg in Kauf. Obwohl - es ist ja immer verflucht lang. Aber nein, ich bin jetzt mit meiner Arbeit wirklich zufrieden und von daher hatte es für uns keine Auswirkungen." (Schiffbauer, 35)*

*"Am 20.03.84 habe ich dann in dem Konstruktionsbüro angefangen. Erst mit einem befristeten Arbeitsvertrag bis 01.07., weil das noch nicht sicher war, weil die noch auf L. warten mußten, mit dem Auftrag... Ich hab' dann ein Jahr bei L. für das Konstruktionsbüro gearbeitet. Und dann hat mich L. "abgeworben"... Die haben mir erst ein Angebot gemacht, das habe ich abgeschlagen. Das war finanziell nicht lukrativ. Ich bin dann zu meinem Chef und hab' gesagt: "Ich habe ein Angebot". Und mein Chef hat dann gesagt: "Das würde ich sehr bedauern, ich gebe Ihnen 500 DM mehr. Und dann diesen Acht-Jahres-Vertrag." Dann hab' ich mir meine Zukunft durch den Kopf gehen lassen: In meinem Alter wird's Zeit, irgendwo 'ne feste Anstellung...bei 'ner normalen Firma, nicht bei 'ner "Verleihfirma" (meint das Konstruktionsbüro). Was für'n Lebensabend. ..Und (L.) hat sich dann nochmal finanziell bewegt. Und dann bin ich zu denen, obwohl ich 10 Prozent weniger Gehalt kriege. Das ist die Zukunft... Das ist zwar finanziell weniger, aber ich glaube, daß ist bis zur Rente möglich. Finanziell, das ist nicht so schlimm." (Ingenieur, 42)*

Allerdings gilt dies nicht immer. Gerade dort, wo auf arbeitsinhaltliche Ansprüche zugunsten eines gleichen oder höheren Einkommens verzichtet worden war, ging die Gleichung für viele nicht auf. Die Erfahrung mit der neuen Arbeit, den neuen ungewohnten und unbefriedigenden Bedingungen zeigten, daß diese Nachteile nicht durch den Vorteil eines besseren Einkommens ausgeglichen werden konnten. Besonders jene, die in der Automobilindustrie untergekommen sind, beklagen, daß ihr Leben sich verändert hat und sie keine neue Bindung an ihre Arbeit finden können.

*"Finanziell stehe ich besser. Auch von der Alterssicherung her. Aber wenn ich die Differenz aufmache, wenn die AG "Weser" heute wieder aufmachen würde, ich würde wieder hinmachen. ... Im Betrieb, da gibts nur Druck, immer schneller und schneller. Irgendwann sind die Leute krank. Das Bremer Werk steht noch gut da, was die Arbeit betrifft, aber das geht auf die Knochen der Leute, die am Band stehen. Wenn man nicht nachkommt, dann wird gefuscht. Ich würde lieber 1,50 DM weniger haben und die gleiche Arbeit wie auf der AG "Weser". ... Menschlich ist man ein Wrack geworden. Man geht durchs Tor rein, wie ein Roboter zum Umkleideraum und dann an den Arbeitsplatz. Ich weiß schon heute, was wir in fünf Jahren machen werden. Das ist immer das gleich. ... Alles wiederholt sich, immer das gleiche, immer Schrauben reindreihen." (Elektriker, 31)*

Schließlich erwies sich begrenzte Kompromißbereitschaft auf den Arbeitsmarkt nicht immer als erfolgreich. Auch unter der Voraussetzung, "ein, zwei Mark runter" zu gehen, den Beruf zu wechseln o.ä., fand sich nicht immer sofort ein Arbeitsplatz und das Risiko arbeitslos zu werden bzw. es länger zu bleiben wurde größer. Damit wuchs der Druck, weitere Ansprüche zur Disposition zu stellen. Wiederum war es vorallem das Alter, das anfänglich gehegte Hoffnungen auf eine wenigstens noch teilweise mögliche Gestaltung des eigenen Berufsverlaufs

zerstörte. Die Erfahrung war, daß Bewerbungen entweder mit der Formel " Sie hören von uns" oder direkt mit dem Hinweis auf bestehende Einstellungsbarrieren wie dem Alter abgelehnt wurden.

*"Mit Vorstellungsgesprächen habe ich schlechte Erfahrungen gemacht. Entweder war ich zu alt oder eben meine Schwerbehinderung war der Grund, warum sie mich nicht eingestellt haben."* (Schlosser, 42)

Die Realität des Arbeitsmarktes lehrte manche, ihre Erwartungen noch zu hoch gesteckt und die Bedingungen noch zu günstig eingeschätzt zu haben.

Entsprechend sahen sie sich veranlaßt, immer mehr von ihren bisherigen Ansprüchen und Perspektiven abzurücken, bis hin zur völligen Reduzierung auf den Anspruch, überhaupt einen Arbeitsplatz zu finden, egal zu welchen Bedingungen.

Obwohl die meisten die Absicht verfolgten, durch Konzessionen an die Höhe des Lohns oder arbeitsinhaltliche Ansprüche die Arbeitslosigkeit zu vermeiden, sind die Berufsverläufe dieses Typs deshalb nicht selten doch von längerer Arbeitslosigkeit geprägt, weil die Wiederbeschäftigungschancen trotz gezeigter Kompromissbereitschaft geringer waren als erwartet. Die Betroffenen mußten aus dieser Erfahrung jene Haltung entwickeln, zu der andere schon während der Stilllegung gekommen waren, nämlich inhaltliche Ansprüche an die Arbeit völlig hintenanzustellen und sich darauf zu konzentrieren, überhaupt irgendeine Beschäftigungsmöglichkeit zu finden.

#### **6.4. "Angepaßtes Arbeitsmarktverhalten"**

Viele Entlassene, insbesondere ältere Beschäftigte der Werft sahen sich durch die Stilllegung nicht nur der Grundlagen ihrer bisherigen Berufs- und Lebensperspektiven beraubt, sondern auch der Hoffnungen, sie in der gewohnten Weise auf neuer Grundlage fortsetzen zu können. Der externe Arbeitsmarkt, auf den sie jetzt verwiesen waren, schien ihnen diese Möglichkeit nicht mehr zu bieten, denn wegen ihres Alters, mangelnder Qualifikation oder anderer, als Defizite im Konkurrenzkampf eingeschätzter Merkmale, glaubten sie nicht, im Wettbewerb um attraktive Arbeitsplätze noch eine Chance zu haben.

*"..mein handicap ist ja, daß ich schon sehr alt bin, für das, was die Unternehmen heute suchen."* (Rohrschlosser, 53)

*"Das war das Alter, wenn Sie über 40 sind, sind Sie schon ein alter Mann."* (Klempner, 46)

*"Mit 35 oder 40 gehören Sie auf dem Arbeitsmarkt zum alten Eisen. Ist leider so."* (Dockmatrose, 45)

Deshalb konnte ihre Perspektive nur heißen: "Hauptsache Arbeit, egal welche". Für sie ging es in erster Linie darum, nicht arbeitslos zu werden bzw. zu bleiben. Ihre Möglichkeiten erschöpften sich darin, nur noch zwischen zwei gleichermaßen als

unbefriedigend eingeschätzten Risikolagen entscheiden zu können, nämlich Arbeitslosigkeit und irgendeiner beliebigen Beschäftigung ohne Rücksicht auf deren Konditionen. Dabei beinhaltete Arbeitslosigkeit sowohl das Risiko eines fehlenden subjektiven Bezugs zur Arbeit, als auch, daß die materiellen Reproduktionsmöglichkeiten auf ein Minimum reduziert sein würden. Eine beliebige Erwerbstätigkeit hingegen bot wenigstens die Chance, sich materiell nicht allzusehr einschränken zu müssen. Da Erwerbstätigkeit auch innerhalb ihres individuellen Lebenskonzepts einen zentralen Stellenwert hatte, hätte ein Verzicht darauf bedeutet, die eigene lebensgeschichtliche Kontinuität völlig zu verlieren. Insofern ergab sich ein doppelter Zwang, den weiteren Lebenslauf durch die Aufnahme irgendeiner Arbeit wenigstens noch als Erwerbsverlauf kontinuierlich zu gestalten.

*"Also, das wichtigste war, Arbeit zu finden, damit in die Familie keine Not reinkommt und ich denn nicht den Makel der Arbeitslosigkeit kriege... Hab' mich bei allen Betrieben beworben, war mir ganz egal. Ich war ja so von der Angst besessen, arbeitslos zu bleiben."* (Werkmeister, 48)

*"Ich hätte auch etwas anderes genommen. ..Ohne Arbeit zu sein, nein. Mein ganzes Leben habe ich gearbeitet. Dann plötzlich ohne Arbeit sein ? Deshalb hätte ich alles genommen. ..Ich bin schließlich 52 Jahre alt und kann nicht mehr so rumspringen wie früher."*(Schlosser, 49)

Da sie ihrer Einschätzung nach auf dem Arbeitsmarkt bereits "zum alten Eisen" gehörten, folgerten sie, bezüglich der Beschäftigungsbedingungen nicht mehr wählen zu können.

*"Da kann man nicht wählen in meinem Alter."*(Schweißer, 50)

*"Ich habe mir gesagt, ich nehme was ich kriegen kann. Altersmäßig war es halt schon sehr schlecht, da muß man Abstriche machen."*(Werkmeister, 53)

*"Daß ich mir den Meister abschminken mußte, war mir klar. Aber sonst hätte ich eigentlich überall gearbeitet, wo ich auf einen Lohn kam, der höher als das Stempelgeld war."* (Werkmeister, 54)

Andere, jüngere, hingegen sahen nicht so sehr persönliche handicaps als Hindernis dafür an, eine Auswahl treffen zu können, sondern vielmehr die Tatsache, daß sie sich in einer Situation befanden, in der möglichst rasch eine neue Einkommensquelle gefunden werden mußte. Sie empfanden diese Situation als Druck, der keine andere Wahl ließ als sich irgendeine Beschäftigung zu suchen, egal von welcher Qualität. Eventuelle berufliche Perspektiven mußten unter diesen Bedingungen erst einmal hintenangestellt werden.

*"Ich wollte und brauchte Arbeit..Der Beruf, das war nicht so wichtig. Ich hätte auch irgendeinen anderen Job gemacht, zur Not auch Putzfrau, denn ich mußte mitarbeiten, weil wir sonst unser Haus hätten verkaufen müssen."* (technische Zeichnerin, 31)

*"Ich brauchte damals unbedingt Geld: Ich brauchte unbedingt einen Job. Da hab ich dann*

*auf alle möglichen Annoncen hingeschrieben... Ich war in Zugzwang. Und meine Verlobte hatte damals auch keine Arbeit." (Schiffbauer, 20)*

Jedenfalls wurde versucht, sich auf jede Stelle, von der man erfuhr, zu bewerben und jede Arbeit anzunehmen, bei der eine Bewerbung Erfolg hatte. Erheblich geringeres Einkommens, die Aufgabe des bisherigen Berufes zugunsten einer unqualifizierten Beschäftigung, veränderte Arbeitsinhalte, schlechtere Arbeitsbedingungen sowie Beschäftigungsunsicherheit durch Befristung, Leiharbeit und in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen waren dann oft der zu Beginn der Arbeitssuche bereits antizipierte Preis dafür, nach der Stilllegung wenigstens nicht arbeitslos zu sein.

*"Ich habe auch in anderen Branchen gesucht, weil ich unbedingt Arbeit haben wollte. Hätte ich die Wahl, würde ich natürlich lieber in meinem Beruf arbeiten." (Rohrschlosser, 39)*

*"Ich habe ja Schweißer gelernt, aber zur Ausübung dieses Berufes bin ich nicht mehr in der Lage. Ansonsten, einen richtigen Beruf hatte ich ja zuletzt eigentlich gar nicht mehr - was hätte man machen sollen? Das, was ich zuletzt gemacht habe, war ja eine rein betriebsinterne Angelegenheit. Da war man reingewachsen. So richtig im Betrieb aufgewachsen, ohne daß man eine zusätzliche Ausbildung bekommen hätte. Das hat außerhalb der AG "Weser" natürlich keinen Wert mehr gehabt. Als was, außer Schweißer, hätte ich mich bewerben sollen? So habe ich eben alles versucht." (Sachbearbeiter, 47)*

Der Erfolg dieser Bemühungen, alles zu versuchen, war tatsächlich, zumindest bei einem Teil dieser Gruppe, wenigstens für die nächste Zeit oder sogar dauerhaft eine Erwerbsperspektive zu haben. Durch weitgehende Reduktion der Ansprüche konnte in einigen Fällen sogar eine nahtlose Wiederbeschäftigung erreicht werden, bzw. kam es manchmal nur zu kurzer Arbeitslosigkeit. In diesen Fällen waren die Erwerbsverläufe nach der Stilllegung tatsächlich insofern kontinuierlich, als daß die Betroffenen trotz der Stilllegung durchgängig erwerbstätig waren. Von einer Kontinuität bezüglich der Berufs- und Lebensperspektiven allerdings kann nicht gesprochen werden. Denn die Arbeit hatte nur noch wenig mit der auf der AG "Weser" zu tun. Oft mußte der Beruf gewechselt werden und unqualifizierte Arbeiten angenommen werden. So sind manche ehemalige Facharbeiter und qualifizierte Angestellte der Werft heute als Hausmeister, Pförtner, Wachmann, Aufseher oder sogar als Leichenwäscher tätig. Das Einkommen ist dementsprechend geringer. Im Verhältnis zu den Erfahrungen auf der Werft wird das Erreichte deshalb als großer Verlust, als Bruch mit der bisherigen Biographie bewertet.

*"Mein Job ist die Wasserversorgung im Hafen. Ich muß die Schiffe im Hafen mit Trinkwasser versorgen. .. Der Verdienst ist natürlich schlechter. Ca. einen Riesen (1.000 DM) weniger. .. Da wird man kurz angelehrt. Mit Schiffen kenne ich mich ja aus. (ironisch:) Von dem, was ich mal gelernt habe, kann ich natürlich auch was gebrauchen: ich weiß wo bei den Schiffen der Anschluß fürs Trinkwasser ist. Sonst kann ich nichts gebrauchen. .. Werden kann ich da nicht mehr viel. Ich bin jetzt Hafenhilfsaufseher. .. Das hat mich sozial eine ganze Ecke zurückgeworfen. Sonst hätte ich vielleicht wieder geheiratet. Aber mit dem Geld kann ich keine Familie ernähren. Schon gar kein Kind. Mit dem bißchen Geld kann ich wohl alleine gut leben." (Dockmatrose, 45)*

*"Aber für mich persönlich hat es nur Nachteile gebracht. Da ist diese Schicht, und die Arbeit ist auch nicht so gut. Der Arbeitsplatz ist auch nicht sicherer geworden. Jetzt bin ich wieder einer der jüngsten im Betrieb, nicht vom Alter her, sondern von der Zugehörigkeitsdauer. Ich werde nie ein Jubiläum erreichen, das muß man ja auch mal sehen, und ich werde als erster wieder rausgeschmissen. Dadurch hat sich mein ganzes Leben verändert, gesellschaftlich. Heute schwimmt man nur noch so still mit. So will ich es beschreiben. Einsam geworden ist man." (Rohrschlosser 44)*

Selbst jene, die ihre beruflichen Qualifikationen noch verwerten konnten, sehen die Verschlechterungen als deutlichen Einschnitt an.

*"Für mich persönlich stellt die Schließung der AG "Weser" immer noch eine kleine Katastrophe dar... Es hat sich eigentlich alles verschlechtert, es kann eigentlich nur noch besser werden." (Ingenieur, 48)*

Obwohl die Situation als so schlecht angesehen wird, daß es "nur noch besser werden kann", erwartet man für die Zukunft dennoch nichts besseres. Vielmehr wird die Tatsache, überhaupt eine Beschäftigung gefunden zu haben bereits als Erfolg angesehen, den man nicht durch unkalkulierbare Risiken, wie einen neuen Betriebswechsel, aufs Spiel zu setzen gedenkt. Die Perspektive für die Zukunft ist, sich auf diesem Arbeitsplatz möglichst "bis zur Rente durchzuschrammen".

*"Nee, ich möchte wohl bleiben. Der Jüngste bin ich ja nun auch nicht mehr. Wer weiß, ob ich nochmal irgendwo was anderes bekomme. .. Das überlegt man sich natürlich." (Schlosser, 38)*

*"(Frage: Denken Sie an einen Wechsel?) Nein, wo sollte ich sonst hin? Hätte ich das hier nicht gefunden, wäre ich jetzt arbeitslos." (Werkführer, 52)*

*"Ich möchte dort bleiben. Mit 45 kann ich schon froh sein, überhaupt Arbeit gefunden zu haben." (Schiffbauer, 43)*

Diese nunmehr reduzierte Perspektive zukünftiger Erwerbstätigkeit wird allerdings aufgewogen durch die Tatsache, nicht arbeitslos geworden zu sein sowie durch den Bezug auf andere Kollegen bzw. Opfer des Arbeitsmarktes, denen es eigener Einschätzung nach noch schlechter geht als einem selbst. In Bezug auf diese noch schlechteren Möglichkeiten ist man dann noch glimpflich davongekommen, hat eigentlich noch Glück gehabt.

*"Ich bin eher glimpflich davongekommen, weil ich gleich wieder Arbeit gefunden habe. Es hätte ja gut passieren können, daß ich jahrelang arbeitslos bin." (Schweißser, 46)*

*"Eigentlich sind wir glimpflich davongekommen. Andere hat es viel härter getroffen, besonders die mit kleinen Kindern und hohen Mieten. Denen ging es schlecht." (Tischler, 54)*

*"Da ich Arbeit wiedergefunden habe, geht es uns nicht allzu schlecht, wir haben wohl etwas Glück gehabt. Das Leben bis zur Rente wird sich jetzt so hinplätschern. Große*

*Erwartungen, was meinen Beruf betrifft, habe ich nicht mehr. Durch die Schließung der AG "Weser" wurde ich zehn Jahre finanziell zurückgeworfen, das sind harte Schläge. .. Andere hat es sicher noch härter getroffen und wie gesagt, wir haben Glück gehabt." (Schweißler, 52)*

Nun haben aber nicht alle das "Glück" gehabt, mit der Annahme der erstbesten Beschäftigung auch zugleich eine Dauerperspektive zurückzugewinnen. Manche haben auch den Weg in Leiharbeit und in befristete oder aus anderen Gründen instabile Beschäftigungsverhältnisse genommen. Dies konnte dann zwar dazu führen, direkt nach der Stilllegung nicht oder zumindest nicht lange arbeitslos geworden zu sein. Dafür aber kam es, wenn, was häufig war, der Arbeitsvertrag nicht verlängert wurde, im weiteren Berufsverlauf zu Diskontinuitäten in Form von Betriebswechseln oder Arbeitslosigkeit. Hier gelang es oftmals nicht, oder erst nach Jahren auf dem Arbeitsmarkt wieder "Fuß zu fassen", d.h. einen langfristige Perspektive zurückzugewinnen. Mitunter hatte man nur vorübergehend einen Arbeitsplatz gehabt und war nun, drei Jahre nach der Stilllegung wieder arbeitslos. Anderen hingegen war es gelungen immer wieder neue, aber zugleich immer wieder erneut unsichere Arbeitsplätze zu finden. Entsprechend wurden für sie die Zukunftsperspektiven immer unsicherer und erschien ihnen die Zukunft immer weniger planbar. Bei ihnen herrscht nach wie vor große Ungewißheit über die eigene Zukunft.

*"Auf meine Situation bezogen, muß ich sagen, daß dieser ganze Arbeitswechsel immer mit Verlusten verbunden war und ich jedesmal tiefer runtergesackt bin...Es ist immer wieder ein Umbruch und immer wieder ist es weniger und ich muß mehr zurückstecken. .. Wir planen nicht mehr und sind vorsichtiger geworden. Für und gibt es erst eine Zukunft wenn wir auch eine Gegenwart haben." (Schlosser, 46)*

*"Zukunft ? Damit ist bei mir nicht mehr viel los. Ich werde sehen, daß ich so früh wie möglich meine Rente einreiche. Andererseits will ich sehen, daß ich sobald wie möglich Arbeit bekomme, denn ich habe keine Lust mehr, allein zu Hause herumzuhängen und mir Schwielen am Hintern zu holen." (Schlosser, 45 (erneut arbeitslos))*

*"Ich möchte sagen, es hat uns unsicher gemacht. Man weiß nicht, was kommt. Es hat uns viel nervöser gemacht." (Tischler, 47)*

Überdies gelang es auch vielen trotz weitgehender Anpassungsbereitschaft nicht, nahtlos oder nach nur kurzer Arbeitslosigkeit eine Arbeit zu finden. Alle Versuche eine neue Stelle zu finden blieben erfolglos. Die Erfahrungen bei der Arbeitssuche bestätigten sie in der Auffassung, auf dem Arbeitsmarkt keine Chancen mehr zu haben. I.d.R. war das Alter der entscheidende Faktor, der eine Einstellung verhinderte.

*"Ich war einfach zu alt. Das hat man mir nicht direkt gesagt, aber durch die Blume kam es immer wieder rüber. Wenn die hörten, wie alt ich war, redeten sie um den heißen Brei herum, sagten, ich würde wieder Bescheid kriegen; sie hören von uns. Das war's, was sie sagten." (Schlosser, 50)*

Auch die Erfahrungen mit dem Arbeitsamt trugen dazu bei, sich in den negativen Erwartungen bestätigt zu sehen, denn hier wurde ihnen nicht selten mitgeteilt, sie seien nicht mehr zu vermitteln.

*"Auf dem Arbeitsamt haben sie mir gleich gesagt: Für Sie haben wir nichts. Von uns haben Sie nichts zu erwarten. Da draußen stehen 250 Leute. Die meisten von ihnen sind jünger. In diesem Alter werden wir Sie nicht mehr vermitteln können." (Elektriker, 55)*

Allmählich schienen sich ihre anfänglichen, schlimmsten Befürchtungen zu bewahrheiten, nämlich tatsächlich keine Chance auf einen neuen Arbeitsplatz zu haben und arbeitslos bleiben zu müssen. Nicht nur die Tatsache, in dieser Zeit weniger Einkommen zur Verfügung zu haben, wirkte als Belastung. Auch daß die Zukunft zunehmend unsicherer erschien, immer weniger planbar wurde, erwies sich als große Belastung. Wenn es dann nach Monaten oder sogar erst ein, zwei Jahren Arbeitslosigkeit gelang, doch noch einen Arbeitsplatz zu finden, so erscheint im Nachhinein gerade diese Zeit der Verunsicherung als schlimmste Folge der Stilllegung.

*"Man mußte sich ganz einschränken. Damals, als ich arbeitslos war, war das ein Unterschied von 1.000 Mark. Ich hab Arbeitslosengeld bekommen. .. 15 Monate war ich dann arbeitslos. Aber alles läuft ja weiter, die ganzen Kosten .. Da mußte einiges zurückgestellt werden. .. Aber was sollte ich den ganzen Tag zu Hause machen ? Da wird man richtig ramdösig. .. Auf lange Sicht geht das nicht. Mit der Zeit geht's doch aufs Gemüt. Die Nachbarn gucken schief und denken vielleicht, man will gar nicht mehr arbeiten. Dabei findet man bloß nichts." (Schiffbauer, 50)*

*"Während der Arbeitslosigkeit habe ich nicht gewußt, wo ich hin gehöre. Der Mensch ist ja ein Gewohnheitstier. Und wenn man ohne Arbeit ist, dann fehlt einem was." (Schweißser, 50)*

*"Da ist man am grübeln, wie kriegt man seine 10 Jahre noch rum. Das war das schlimmste: Kriegste was, kriegste nichts ? Zwei Jahre Arbeitslosengeld, aber was kommt dann ?" (Werkmeister, 53)*

Überhaupt noch eine Stelle gefunden zu haben, wirkte dann schon wie eine Erlösung, denn die Zukunft erhielt wieder Konturen, d.h. es konnte wieder eine Vorstellung davon entwickelt werden, die in den Rahmen der bisherigen biographischen Erwartungen paßte und es konnte wieder geplant werden.

*"Es war schlimm für mich. Keine Arbeit zu haben und zu Hause zu bleiben... Ich bin viel spazieren gegangen. Aber es war nicht schön. Jetzt ist alles wieder besser." (Schweißser, 50 (Ausländer))*

*"Es hat sich eigentlich für die ganze Familie etwas geändert. Es mußte die ganze Planung umgeworfen werden. Sie konnte erst wieder aufgenommen werden als feststand, daß ich einen neuen Arbeitsplatz bekommen würde. Ich habe in der Zeit, als ich arbeitslos war, mein Auto verkaufen müssen und geplante Anschaffungen zurückgestellt. Dieses Jahr fahren wir seit langen mal wieder in den Urlaub." (Schlosser, 43)*

"Die Zukunftsangst war doch ziemlich groß", so die übereinstimmende Beurteilung dieser Zeit der Arbeitslosigkeit nach der Stilllegung in dieser Gruppe. Daß diese Zukunftsangst von den meisten letztlich überwunden werden konnte, lag zum einen daran, daß sie nicht nachließen, sich um eine Wiederbeschäftigungsmöglichkeit zu bemühen.

*"Die Leute dort beim Arbeitsamt sind überheblich. So hatte man mich z.B. immer abgewimmelt, daß es keine Arbeit gäbe, ich sei zu alt. Da habe ich den Vorgesetzten verlangt und nicht lockergelassen, so lange, bis ich einen Termin mit dem Vorgesetzten bekam. Durch Zufall kannte ich den Mann. Er war mal bei Neptun gewesen. Zu ihm habe ich gesagt: 'notier Dir mal meinen Namen' und zwei Tage später konnte ich bei P. anfangen." (Tischler, 54)*

Zum anderen lag es daran, daß, selbst als sie vielleicht schon resignierend die Suche aufgeben hatten, über Kontakte und persönliche Beziehungen gegen alle Erwartung Beschäftigungsangebote an sie herangetragen worden waren. Ehemalige Kollegen und Vorgesetzte, Verwandte, Freunde, Nachbarn und Bekannte gaben Tips über offene Stellen weiter oder leisteten Fürsprache in den Betrieben. Auf diese Weise zu einem neuen Arbeitsplatz gekommen zu sein war dann allerdings nicht mehr das Ergebnis eigener Anstrengungen, sondern nur noch "Zufall" oder "Glück", mit dem man schon nicht mehr gerechnet hatte.

*"Daß ich letztendlich doch einen Arbeitsplatz gefunden habe, habe ich ausschließlich meinem ehemaligen Meister zu verdanken." (Schlosser, 40)*

*"Es war mein Glück, daß ich bei K. einen Bekannten hatte. Der hat eben zuverlässige Leute gesucht. Weil er mich gut kannte, hat er an mich gedacht." (Schlosser, 47)*

Bei anderen waren es weniger persönliche Beziehungen als vielmehr positive Erfahrungen bei Einstellungsgesprächen während der Arbeitssuche. Überrascht wurde festgestellt, daß man sich ein zu eindimensionales Bild von den Verhältnissen auf dem Arbeitsmarkt gemacht hatte, denn nicht alle Betriebe gingen nach dem Grundsatz vor, daß ältere Beschäftigte "zum alten Eisen gehören". Vielmehr machten einige die Erfahrung, daß gerade sie als Ältere wegen ihrer Erfahrung manchmal durchaus besonders geschätzt wurden.

*"Beim Einstellungsgespräch dort war ich überrascht, weil der Produktionsleiter sagte, daß er ganz gerne ältere einstellen würde, weil die zuverlässiger seien." (Werkführer, 50)*

Jedenfalls bot sich so eine Chance zur Fortsetzung des Erwerbsverlaufs, die meist auch ergriffen wurde, selbst dann, wenn es sich nur um eine befristete Stelle oder eine unqualifizierte Arbeit handelte. Mitunter jedoch eröffneten sich auf diesem Wege auch völlig unerwartet Chancen, nämlich auch finanziell und arbeitsinhaltlich an die früheren Bedingungen auf der Werft anknüpfen zu können, so daß man nicht nur glimpflich davongekommen war, weil man wieder erwerbstätig war, sondern sogar gut davongekommen war, weil sich eigentlich nicht viel verändert hatte. Ähnlich wie bei jenen, die erfolgreich mit nur begrenzter Konzessionsbereitschaft auf den Arbeitsmarkt gegangen waren, konnte hier auch die inhaltliche

Kontinuität der Erwerbstätigkeit wiederhergestellt werden. Die Arbeitslosigkeit blieb so nur eine vorübergehende Phase der Ungewißheit, der Diskontinuität im Berufsverlauf.

Dies gilt im übrigen nicht nur für die Arbeitslosigkeit. Auch manche, die sofort nach der Entlassung einen schlechter bezahlten, mit geringeren Qualifikationsanforderungen ausgestatteten oder aus anderen Gründen als schlechter eingeschätzten Arbeitsplatz angenommen hatten, weil sie glaubten, keine andere Wahl zu haben, fanden im Verlauf der Zeit zu einer weniger konzessionsbereiten Haltung zurück. Sie erfuhren entweder, meist über persönliche Kontakte, daß ihnen doch noch andere Beschäftigungsmöglichkeiten offenstanden und sie durchaus die Wahl haben konnten, auf dem schlechteren Arbeitsplatz zu bleiben, oder sich für einen vorteilhafteren zu entscheiden.

*"Im März habe ich bei T. in Bielefeld angefangen...Ich dachte ich müßte das von T. nehmen und nach Bielefeld gehen, weil der Trottler vom Arbeitsamt mir gesagt hatte, daß wegen meines Alters es sehr schwierig wäre, etwas zu finden. .. Eigentlich wollte ich nicht weg aus Bremen, aber das Arbeitsamt hatte immer zu mir gesagt: 'Sie in ihrem Alter' und so 'finden nichts mehr', deshalb dachte ich, das wäre meine einzige Chance. .. Über einen Kollegen habe ich dann gehört, daß sie bei V. Leute einstellen würden. Dieser Kollege hat mir dann auch die Bewerbungsbögen mitgebracht... Ich habe dann die Stelle gekriegt. Bei V. arbeite ich als Elektroschweißer wie bei der AG "Weser". (Schweißser, 52)*

*"Also am 1. Februar bin ich durch einen Bekannten zu M. gekommen. Die haben mir gleich einen festen Vertrag gegeben. Ich habe da als Lagerarbeiter gearbeitet. Dort war ich anderthalb Jahre. Dann habe ich gekündigt, weil ich wieder in meinem Beruf arbeiten wollte... Durch den Meister bei P. habe ich diese neue Stelle bekommen. Der hat mich angerufen, direkt angerufen und hat mich gefragt und hat mich gefragt, ob ich da nicht anfangen wollte. Es war zuerst eine schwere Entscheidung, weil ich bei M. ja einen festen Arbeitsplatz hatte. Dann habe ich ja aber aufgrund meines Berufes doch gewechselt." (Schweißser, 45)*

Andere machten die Erfahrung, daß es nicht reicht, nur irgendeine Arbeit zu haben. Sie fühlten sich unterfordert und unausgefüllt. Dies wurde dann für sie zum Anlaß, sich doch einer Beschäftigungsmöglichkeit in ihrem alten Beruf umzuschauen, um wenigstens in arbeitsinhaltlicher Sicht an frühere Perspektiven anknüpfen zu können.

*"Aber nach der Erfahrung mit dieser Lagerarbeit bei H. wurde mir ganz klar, daß ich unbedingt wieder in meinen Beruf reintwollte. ..Ich habe dort ungefähr ein Jahr gearbeitet. Aber während dieser Arbeit dort habe ich angefangen, Bewerbungen zu schreiben." (Schiffbauer, 38)*

Dies geht drei Jahre nach der Stilllegung auch anderen so, nur haben sie noch keine Möglichkeit zum Wechsel gefunden. Für heißt die Perspektive deshalb nicht mehr, "ich muß ja dableiben", sondern wieder, "wenn sich eine Möglichkeit zum Wechsel ergibt, möchte ich wechseln". Auch hier hat die anfängliche Resignation zumindest wieder der Hoffnung Platz gemacht, vielleicht doch noch eine bessere Stelle zu finden.

*"Wenn sich was ergeben sollte, würde ich wechseln, weil mich diese Arbeit nervlich stark belastet und nicht befriedigt." (Schiffbauer, 43)*

Resignation ist dagegen vor allem bei jenen zu spüren, die eine solche Hoffnung aufgeben haben und sich mit ihrer jetzigen Arbeitssituation zu arrangieren versuchen.

*"Da gibt's wohl keinen Weg umzu. Man muß sehen daß man das Beste daraus macht." (Dreher, 41)*

*"Das alles hat mich ganz schön getroffen, das zu verlieren, aber das Leben geht ja so schnell weiter, daß man das heute beiseite schiebt, beiseite schieben muß." (Werkführer, 50)*

*"Man muß eben seine Pläne umändern, sein Leben ändern und das Beste daraus machen." (Fräser, 49)*

Einen Trost fanden nur jene, die einige Jahre nach der Stilllegung in Rente gehen konnten. Für sie bedeutete eine Wiederbeschäftigung nach der Stilllegung auch dann, wenn sie ihren Ansprüchen an die Inhalte und Beschäftigungskonditionen nicht genügte, ein Übergang zu einen neuen, biographisch angelegten Lebensabschnitt zu sein, durch den man wenigstens den sozialen Risiken der Arbeitslosigkeit, die bis zum Eintritt der Rente gedroht hätte, vermeiden konnte.

*"Anfang November 1985 bekam ich vom Arbeitsamt eine Stelle angeboten... Anfangs war der Vertrag auf 3 Monate begrenzt. Dann wurde verlängert bis zum 31.5.86. Dann wurde dieser Vertrag in einen 2jährigen ABM-Vertrag umgewandelt. .. Nach diesen zwei Jahren ABM werden ich pensioniert werden. ..Auf meine Pensionierung kann ich mich einstellen, denn ich weiß, daß die ansteht. Darauf bereite ich mich langsam vor." (Sekretärin, 56)*

Neben einer Beschäftigung in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen kam insbesondere für die Gruppe der Schwerbehinderten auch eine Weiterbeschäftigung auf der Seebeckwerft in Bremerhaven in Frage. Trotz des langen Anfahrtsweges wurde dies von einigen als Übergangsmöglichkeit bis zur Rente akzeptiert.

*"Uns wurden daraufhin die Arbeitsplätze bei Seebeck angeboten. .. Die von Seebeck hatten gehofft, daß wir absagen, aber ich hatte Angst auf Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe angewiesen zu sein." (Elektriker, 56)*

Mitunter war genau kalkuliert worden, ob Arbeitslosigkeit oder eine Beschäftigung bei der Seebeckwerft als Übergangsrisiko größer war.

*"Als Schwerbehinderter konnte ich mich entscheiden, ob ich mit der Abfindung gehen wollte oder auf die Seebeck gehen wollte. Ich habe mich für die Seebeck entschieden, zumindest für ein Jahr. Ich habe mir das damals genau ausgerechnet. Entweder Abfindung und Arbeitslosengeld und dann Rente oder ein Jahr Seebeck, Abfindung und dann Rente. Die Seebeck war günstiger." (kaufmännischer Angestellter, 58)*

Nicht jeder allerdings entschied sich für eine solche Übergangsmöglichkeit. Mitunter überwogen die gesehenen Nachteile und man verzichtete darauf z.B. das Angebot der Seebeckwerft anzunehmen.

*"Im Gespräch mit den Seebeck-Leuten haben die knallharte Bedingungen genannt. Die erste war Schichtarbeit, das hätte ich noch in Kauf genommen; die zweite war, daß wir uns in Bremerhaven ein Zimmer nehmen sollten, weil wir nach der Schichtarbeit nicht mehr nach Hause kamen und die dritte war daß wir zu 80 % Kurzarbeit machen mußten .... Das konnte man einfach nicht annehmen." (Dreher, 56)*

Die Folge dieser Ablehnung und mangelnden Bereitschaft zu völliger Anpassung war dann oft Arbeitslosigkeit bis zum Bezug der Rente.

Aber Arbeitslosigkeit ergab sich nicht nur aus solchen Ablehnungen, sondern vor allem daraus, trotz aller Bemühungen keine Beschäftigungsmöglichkeit gefunden zu haben. Besonders bei jenen, denen es trotz weitestgehender Anpassungsbereitschaft nicht gelungen war, einen neuen Arbeitsplatz zu besetzen, findet sich deshalb in erster Linie nur noch Resignation.

*"..ich war überall, bei großen, bei kleinen Firmen, ich hab' überall nachgefragt. Alles, was von hier aus erreichbar ist, da war ich und hab' nachgefragt. .. Versucht habe ich alles, über's Arbeitsamt, über Bekannte, Stellenanzeigen, ich hab' eine große Mappe hier, mit den ganzen Ablehnungen." (Elektriker, 50)*

Nicht selten haben die Mißerfolge der Arbeitssuche sie dazu veranlaßt, die Arbeitssuche völlig aufzugeben und sich einer ungewissen Zukunft in der Arbeitslosigkeit auszusetzen.

*"Ich habe so ungefähr 15 - 20 Bewerbungen losgeschickt. Dann habe ich aufgegeben." (Elektriker, 55)*

Ihre Biographie hat einen deutlichen Bruch erlitten, weil es nicht mehr möglich war, sie als Erwerbsbiographie fortzuführen. Hier bleibt entweder, die Hoffnung nicht aufzugeben, doch noch einen Anschluß zu finden, oder sich an die Rolle als Arbeitslose anzupassen. Dabei stellten sich die Problemlagen in der Dauerarbeitslosigkeit allerdings unterschiedlich dar. Sie variierten, weil z.B. verschiedene Möglichkeiten bestanden, die Folgen des Verdienstauffalls im Rahmen eines von mehreren Personen getragenen Haushaltseinkommens zu mildern oder weil durch eigenen Hausbesitz oder eine Gartenparzelle und damit verbundene Aufgaben wenigstens der Tagesablauf strukturiert und eine sinnvolle Tätigkeit ausgeübt werden konnte (vgl. dazu Häußermann/Petrowski 1989).

*"Das hat mich doch alles ziemlich hart getroffen. Nun muß ich die ganze Zeit zu Hause sitzen und weiß nicht, was ich machen soll. Ich lese mal ein Buch, schaue Fernsehen, gehe spazieren. Was soll ich sonst machen. Ich habe keine Lust mehr. aber ich muß es wohl immer weiter versuchen." (Schweißer, 44)*

*"Mit der Schließung der AG "Weser" ist für mich ein Lebensabschnitt zuende gegangen. Mein Leben hat sich radikal geändert, ist aus dem Rhythmus gerissen worden. Ich mußte mich vollkommen umstellen und fühlte mich, wie aus dem Nest geworfen. Ich kam mir vor,*

*als würde ich ohne Perspektive weiter leben. .. Ich kann glücklich sein, daß meine Mutter noch lebt und ich Verantwortung trage. Sie ist auf mich angewiesen. Ich habe zum Glück einen neuen Rhythmus gefunden. Ich habe mir auch einen Hund angeschafft, auch über den schaffe ich mir viele soziale Kontakte. Aber all das ist nicht das, was ich mir vorgestellt habe und im Prinzip fehlt mir was. (Sachbearbeiterin, 49)*

*"Von dem bißchen Geld, was wir jetzt bekommen, müssen wir leben. Wir sind genau an der Grenze dessen, wo man nichts mehr kriegt beim Sozialamt oder so. .. In dem Moment, wo ich kein Geld mehr hatte, war ich seelisch und nerolich kaputt. Das alles hat mich doch sehr, sehr, sehr belastet. Ich mußte ja die Miete zahlen und die Nebenkosten, Telefon usw.. Mußte doch alles irgendwie weiterlaufen. Und ich hatte jetzt keine Arbeit mehr. Das hat mich doch alles ziemlich hart getroffen. Nicht nur wegen dem Geld, auch menschlich war das sehr hart. .. Ich versuche mich abzulenken. Besonders im Winter, jetzt, wo ich auf der Parzelle nichts machen kann, kümmere ich mich um Sport. Wir treffen uns immer in der Nachbarschaft, in einer Kneipe und diskutieren und machen und tun in einem Sportverein. .. Das brauche ich auch, damit ich nicht immer an die alten Zeiten denken muß. Im Sommer habe ich meine Parzelle. Das ist auch gut. Dann habe ich immer was zu tun. Dann fällt es nicht so schwer, nur zuhause zu sein." (Stemmer, 56)*

Hier ging erkennbar der zentrale Lebensinhalt verloren. Was blieb, war den Alltag mit Hobbys und privaten Verpflichtungen auszufüllen und sich an den Erinnerungen festzuhalten. Die meisten begriffen sich dabei vorwiegend als hilfloses Opfer, das einem zufälligen Schicksal ausgeliefert ist. Hier ist trotz weitgehender Anpassungsbereitschaft an die Erfordernisse des Arbeitsmarktes eine Problemlage entstanden, die die individuellen Handlungsmöglichkeiten auf ein Minimum reduziert. Die finanziellen Mittel sind erheblich reduziert, die soziale Position hat sich verändert, weil durch Statusverlust und Diskriminierung soziale Kontakte reduziert werden und die Gefahr die Isolierung steigt und die Zeitstruktur und die Zeitperspektive verändern sich, weil eine durch Arbeit vorgegebene Zeitstruktur fehlt und durch eine unsichere Zukunft langfristige Planungen unmöglich sind. "Aus diesen Gründen erleben Arbeitslose einen Kontrollverlust über die eigenen Lebensbedingungen, sie fühlen sich zunehmend hilflos und hoffnungslos, sie verlieren an Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl... Depression, Fatalismus und Apathie treten mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit verstärkt auf." (Strehmel/Degenhardt 1987, S.140).

*"Aber wissen Sie, ich hab mich so dermaßen damit abgefunden, daß es mir so elend geht, was soll ich groß klagen. Mir geht's doch eigentlich gut, ich hab keine Verpflichtungen und sage mir, daß ich ja eigentlich glücklich bin. Ich sitz hier in meiner Höhle und die draußen können mich mal. .. Ich seh das so, das Leben ist ein Lottospiel und Lottospiele kann man verlieren. Und Ich hab's eben verloren. Einer muß ja verlieren." (Elektriker, 50)*

Unterschiede zu "normalen" Dauerarbeitslosen gibt es allerdings in Hinsicht auf die sozialen Kontakte. Die Gefahr der sozialen Isolierung ist anscheinend bei den Entlassenen der Betriebsstillegung nicht so groß, wie bei anderen Arbeitslosen. Das frühere soziale Netzwerk des Betriebes hat zumindest für einen Teil der Dauerarbeitslosen die Funktion eines sozialen Kontaktfeldes behalten. Besonders dort, wo der frühere Zusammenhalt in organisierter Form aufrecht erhalten wird, besteht für die Arbeitslosen die Möglichkeit, einer sozialen Isolierung zu entgehen. Eine

spezifische Funktion hat dabei der Verein "Use Akschen", der nach der Schließung gegründet wurde, um u.a. über die Einhaltung der bei der Stilllegung vereinbarten Verträge zu wachen. Daneben bemühte er sich besonders um den Zusammenhalt der Belegschaft nach der Stilllegung. Aber auch außerhalb des Vereins wird von den Dauerarbeitslosen versucht, die alten Kontakte zu pflegen. Die vorangegangenen gemeinsamen Erfahrungen auf der Werft erleichtern ihnen dies. Jedoch gilt das nicht für alle. Kontakte werden nicht von allen in gleicher Weise gewünscht und gesucht und auch die Meinungen über den Verein und seine Funktionen sind unter den Dauerarbeitslosen geteilt. So nutzen die einen seine Möglichkeiten während andere dies für sich verwerfen und somit bereits aus diesem Grund der Gefahr einer Isolierung stärker ausgesetzt sind.

*"Im Verein bin ich Mitglied, ich gehe auch öfters hin ... Ich meine es ist gut, daß es den Verein gibt ... Das Beste ist, daß wir uns dort immer treffen können, daß wir dort zusammenkommen, so hört man, was los ist, und das ist gut so ... Dort treffe ich mich viel mit Kollegen. Das ist auch wichtig, daß man den Kontakt hält." (Schweißer, 49)*

*"Also Kontakte, nähere, habe ich eigentlich keine. Will ich auch gar nicht. (Frage: Und der Verein "Use Akschen" ?) Um Gottes Willen ! Da wird den Armen ja noch das Letzte geholt. .. Und wer sitzt denn da ? Da sitzen doch die ganzen Banausen, Ganoven & Co will ich die mal nennen. Die haben uns doch früher auch schon beschissen. Schmidt & Co und die besten Freunde von denen, die kungeln da jetzt rum. Hören Sie mir doch auf mit "Use Akschen". (Elektriker, 50)*

Andere ältere ehemalige Belegschaftsmitglieder über 55 Jahren, die ebenfalls mit dieser Situation konfrontiert waren, weil sie keine Stelle gefunden, oder eine reale Beschäftigungsmöglichkeit abgelehnt hatten, trösteten sich hingegen mit dem Gedanken, bald in Rente gehen zu können, insofern also in absehbarer Zeit eine biographisch angelegte Anschlußperspektive zu haben. Wobei allerdings zugleich auch gesehen wurde, das die Höhe der Rente durch die Zeit der Arbeitslosigkeit negativ beeinflusst wird.

*"Aber das wichtigste ist das Finanzielle, das ist ausschlaggebend. Das trifft die Rente. Ich hätte sonst ja 5 Jahre länger gearbeitet und hätte mich mit 59 entschließen können aufzuhören. Das war die 59er-Regelung. .. Das war eigentlich auch meine Perspektive .. Mit 60 bekomme ich jetzt Rente." (Schiffbauer, 54)*

Diese Anschlußperspektive wurde allerdings von dieser Gruppe erst ins Auge gefaßt, als alle Bemühungen um einen Arbeitsplatz gescheitert waren und man eine weitere Suche aufgegeben hatte.

### **6.5. "Ausweichendes Arbeitsmarktverhalten"**

Insbesondere Belegschaftsmitglieder über 55, Schwerbehinderte, Ausländer sowie einige Frauen interpretierten die Bedingungen und Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt bereits zur Zeit der Schließung in der Weise, daß für sie mit der Entlassung "das Arbeitsleben wohl gelaufen" sei. Sie gingen von vornherein davon aus, keine neue Beschäftigung auf dem externen Arbeitsmarkt mehr finden zu können.

*"Beim Arbeitsamt haben sie mir gleich gesagt, daß mit meiner Schwerbehinderung und mit 56 nichts mehr zu machen sei. Arbeitssuche kam deshalb für mich in dem Sinne nicht in Frage. .. Mit 56 und Schwerbehindert ist es sinnlos zu hoffen, noch einen Arbeitsplatz zu bekommen."* (Dreher, 56)

*"Mir war klar von Anfang an und das ist mir auch gesagt worden, daß ich in meinem Alter und dann noch mit einer 40prozentigen Erwerbsminderung auf dem Arbeitsmarkt überhaupt keine Chance mehr habe."* (Schlosser, 56)

Die Konsequenz dieser Einschätzung war, seine Zukunftsperspektiven nunmehr vorwiegend außerhalb des Arbeitsmarktes als Rentner, Hausfrau, oder durch Rückkehr in die Herkunftsländer zu suchen.

*"Ich habe mich gleich auf die Rente eingestellt. Arbeit suchen war ich nicht mehr."* (Schlosser, 57)

Für viele bedeutete die Einsicht, keine Chance auf dem Arbeitsmarkt mehr zu haben und sich auf die Rente oder andere arbeitsmarktexterne Rolle einstellen zu müssen und zu früh aus dem Arbeitsleben zu scheiden. So ist bei der Werftstilllegung der Wechsel in den Ruhestand meistens durch Unfreiwilligkeit gekennzeichnet. Vor der Schließung waren sie noch davon ausgegangen, bis zur Verrentung im selbstgewählten Alter von 60, 63 oder 65 auf der Werft beschäftigt zu bleiben. Nunmehr blieb ihnen nichts anderes, als sich auf die plötzliche Umwälzung ihrer bisherigen Lebensverhältnisse einzustellen.

*"Ich bin einfach zu früh Rentner geworden, was das Häusliche betrifft. Das ist einfach nicht gut, jetzt schon die ganze Zeit zu Hause zu sein."* (Dreher, 56)

Die eigentliche Eingewöhnungsphase begann bei den meisten dann in der Arbeitslosigkeit. Davon ausgehend, daß sich für sie keine Erwerbsmöglichkeit mehr finden würde, begannen sie in dieser Phase, sich mit dem Ruhestand entsprechenden Verhaltensmöglichkeiten vertraut zu machen.

*"Die Hoffnung, Arbeit zu finden, die hat sich am Alter zerschlagen. Ich hab mir damals neue Aufgaben gesucht. Hab im Haushalt mitgemacht, mit meiner Frau im Sommer Radfahrten gemacht. Im Winter sind wir spazieren. Und ich hab ein neues Hobby ... das füllt mich sehr aus... Aber im Grunde genommen bin ich traurig. Ich war nicht damit einverstanden, in einem Alter, und zumal ich noch gesund bin, aufzuhören zu arbeiten."* (Werkmeister, 57)

Die Arbeitslosigkeit bedeutete für viele Ältere aber auch, bis zum Erreichen des Rentenalters möglicherweise vom Bezug des Arbeitslosengeldes in die deutlich geringere Arbeitslosenhilfe abzurutschen. Während einige auf diese Weise tatsächlich vorübergehend zum "Sozialfall" wurden, blieb es anderen erspart. Dies geht im wesentlichen darauf zurück, daß das Arbeitsförderungsgesetz 1985 geändert wurde und der Bezug von Arbeitslosengeld für ältere Arbeitslose von einem Jahr auf zunächst anderthalb und dann, nach einer weiteren Novellierung des Gesetzes, auf zwei Jahre ausgedehnt wurde. Wer also aufgrund längerer

Kündigungsfristen erst zum 30.6.1984 entlassen wurde, konnte in den Genuß dieser Regelung kommen.

*"Ich wurde dann arbeitslos, zum 30.6.84. Dann wurde die Zeit für den Arbeitslosenbezug immer weiter ausgedehnt. Insgesamt bis auf zwei Jahre. das hat lückenlos geklappt. Ich bin eigentlich einer der Glückspilze aus dem Elend der AG "Weser"." (Werkmeister, 57)*

Jedoch nicht bei jedem klappte der Anschluß lückenlos. Mitunter fehlten eine Tage oder Wochen, um die Fristen einzuhalten. Deshalb versuchte mancher durch Krankschreibung den Bezug des Arbeitslosengeldes zu verlängern.

*"Nur wer bis zum 31.12.1985 im Leistungsbezug war, konnte zwei Jahre Arbeitslosengeld erhalten. Mir fehlten damals zwei Tage. Da hat die Deern vom Arbeitsamt mir geraten, lassen sie sich zwei Tage krankschreiben. So wird man durch den Gesetzgeber zu Kriminellern getrieben." (Werkmeister, 57)*

Auf diese Weise ließ sich die Zeit bis zur Rente auch ohne weitere gravierende Einkommenseinbußen überbrücken. Zusätzlich zu dieser Möglichkeit machten andere eine Erwerbsminderung geltend, um neben dem Arbeitslosengeld eine Teilrente beziehen zu können. Schließlich versuchten einige auch durch Schwarzarbeit ihre Einkommensausfälle bis zur Rente auszugleichen.

*"Jetzt habe ich noch einen kleinen Job nebenher, aber davon darf niemand was wissen." (Schlosser, 54)*

Insgesamt stellt diese Gruppe jedoch eine Minderheit dar. Die meisten, die sich "gleich auf Rente eingestellt" hatten, mußten bis zur Verrentung mit erheblichen Verdiensteinbußen leben. Die Problemlagen waren hier ähnlich, wie bei den anderen Dauerarbeitslosen. Mit dem Unterschied allerdings, daß es hier eine Anschlußperspektive gab, die für jüngere Arbeitslose nicht galt.

Sich "gleich auf die Rente" oder andere arbeitsmarktinterne Alternativen eingestellt zu haben aber war nicht immer nur die unfreiwillige Konsequenz der Einschätzung, keine Chancen auf irgendeine Erwerbstätigkeit mehr zu haben. Vielmehr hatten einige durchaus die Möglichkeit zwischen der Perspektive Wiederbeschäftigung mit anschließender Verrentung oder Arbeitslosigkeit mit anschließender Verrentung zu wählen. Denn tatsächlich hätte für einige noch die Möglichkeit bestanden, eine Stelle zu besetzen. Jedoch wurde dies abgelehnt. Zum einen, weil die Bereitschaft fehlte, sich auch nur vorübergehend auf eine schlechtere Arbeitssituation einzulassen, sich an neue, ungewohnte und ungewollte Beschäftigungsbedingungen anzupassen. Dies wurde als ein größerer Nachteil betrachtet als die Jahre bis zur Rente arbeitslos zu bleiben.

*"Soll ich mir als alter Hase nochmal die Hacken abrennen, wo es so viele junge gibt ? .. Außerdem, was soll das. Die Hektik in den Betrieben heute, wo der Meister im Glaskasten sitzt und alles mitkriegt, nein danke. Heute wird alles nur noch vorgegeben und sie stehen hinter dir." (Schlosser, 57)*

*"Eine Arbeit zu haben wäre ja gut und schön. Aber ich kann nicht mehr so arbeiten, daß*

*ich Befehle befolge oder so. Ich muß einen Aufgabenbereich haben, den ich eigenständig übernehmen kann, ich war immer selbständig und nur so kann ich arbeiten." (Fräser, 53)*

Auch die wenigen Frauen, die auf die Arbeitssuche verzichteten und sich vorrangig wieder Aufgaben innerhalb der Familie widmeten und evtl. nebenher "brutto für netto" arbeiten gingen, zogen diese Lebensweise einer erneuten Beschäftigung in einem Industriebetrieb vor.

*"Ich hatte mal ein Angebot aus dem Industriehafen. Das habe ich mir angeschaut, das war eine kalte, zugige Halle. Aber da wollte ich nicht arbeiten. .. Ein paar andere Angebote habe ich wohl gekriegt. Meistens war es zu weit, nach Bremerhaven oder Bremen-Nord. Und irgendwie habe ich mir gedacht, nur so ein Job nebenbei ist vielleicht auch gar nicht so schlecht. .. Ich sehe das auch irgendwie positiv, denn jetzt bin ich mein eigener Herr, ich habe mehr Zeit für mich. .. Mich selbst hat das vielleicht nicht so getroffen. Ich habe ja Familie, um die muß ich mich kümmern." (Arbeiterin, 49)*

Zum anderen wurde diese Möglichkeit aber auch gar nicht erst erwogen, bzw. von vornherein verworfen, weil man die Stilllegung der Werft als Chance begriff, nunmehr früher als es bisher möglich schien in den erwarteten Ruhestand gehen zu können.

*"Für mich sind das 7 1/2 Jahre gewonnen. Sonst hätte ich nämlich bis 65 arbeiten müssen. Und ob ich 100 Mark mehr oder 200 Mark weniger habe, das ist auch ziemlich egal. Ich komme ganz gut mit dem aus, was ich habe. Ich hab meinen Diesel im Tank und kann alles bezahlen. Ansonsten habe ich keine weitere Verpflichtungen. Ideal finde ich das jetzt, mir geht es prima. .. Der Ruhestand ist für mich ideal." (Schlosser, 57)*

Anzunehmen ist, daß auch viele Ausländer, die nach der Stilllegung in ihre Herkunftsländer zurückgekehrt sind, dieses Ereignis als Chance genutzt haben, um sich, zwar früher als geplant, aber dennoch möglicherweise durchaus biographisch vorgesehen, in ihrer Heimat eine neue Existenz aufzubauen. Beeinflußt wurde dieses Verhalten u.a. durch die zur Zeit der Stilllegung gegebene Möglichkeit, sogenannte "Rückkehrprämien" in Anspruch zu nehmen sowie sich die Rentenbeiträge zurückerstatten zu lassen. Zwar liegen aus naheliegenden Gründen keine gesicherten Erkenntnisse über die Motive und das Verhalten der in ihre Heimat zurückgekehrten Ausländer vor. Jedoch deuten Aussagen der in Bremen gebliebenen Ausländer darauf hin, daß viele ihrer Kollegen mit der Absicht, sich eine selbständige Existenz in der Heimat aufzubauen, zurückgekehrt sind. Jene, die in Bremen blieben, machen dabei deutlich, daß eine solche Entscheidung für sie nicht in Frage gekommen sei. Vielmehr haben sie sich dafür entschieden hierzubleiben, auch auf die Gefahr hin, dauerhaft arbeitslos zu bleiben. Denn die Risiken einer selbständigen Existenz im Heimatland erschienen ihnen noch größer als die, mit der Hoffnung auf eine Wiederbeschäftigung verbundene, Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik.

*"Viele Kollegen sind ja zurückgegangen, wegen der Prämie, oder sie haben sich sogar Rente auszahlen lassen. Die waren dumm, die haben sich mit dem Geld von der Rente in der Türkei selbständig gemacht. Ein Geschäft aufgemacht, ein Taxi gekauft oder sowas. Aber ich meine, die waren doch ziemlich dumm. Vor allem, wenn sie vorher nichts klargemacht*

*hatten in der Türkei. Wenn sie einfach nur rübergegangen sind, zurück, dann ein Geschäft aufgemacht haben, sind sie meist auch schnell wieder Pleite gegangen. Jetzt haben sie gar nichts mehr, sie haben sich auch nichts zurücklegen lassen und haben keinen Anspruch mehr auf Rente. Ich denke mir, sowas mache ich nicht. Auch wenn die Rente klein ist, die ich von hier bekomme, in der Türkei reicht das allemal. Ich kenne einige, die haben das gemacht, sind mit ihrer Rentenzahlung zurückgegangen, haben ein Geschäft aufgemacht und sitzen heute mit nichts da. Sowas wird mir nicht passieren." (Schweißer, 35 (Ausländer))*

Dort, wo arbeitsmarktexterne Rollen nicht nur aus Einsicht in die Notwendigkeit antizipiert, sondern eher als Chance gesehen wurden, wird es kaum zu gravierenden Problemen mit der Anpassung an die neue Rolle gekommen sein. Problematischer war es für jene, die sich ausschließlich der Einsicht beugten, nicht anders mehr handeln zu können. Auch wenn die meisten sich inzwischen an ihre neue Situation gewöhnt haben, war der Weg dorthin sehr schmerzlich, weil die Stilllegung zu plötzlich kam und man gezwungen war, sich eine zeitlang materiell deutlich einzuschränken. Unzufrieden sind die meisten eher mit der Art und Weise, mit der sie in den Ruhestand gedrängt wurden.

*"Natürlich ist das Rentnerdasein auch nicht so einfach. Aber ich habe verschiedene Aktivitäten, die ich in meiner Freizeit machen kann. Ich bin sportlich interessiert und in den Vorständen von verschiedenen Vereinen. Außerdem bin ich im Vorstand der Hauseigentümergeinschaft. Das ganze war natürlich eine Umstellung, die nicht leicht fällt ... Die Schließung war schon schwer zu verkraften. Das hat mir damals gesundheitliche Probleme gebracht. Die Gedanken kreisten immer wieder um die AG "Weser". Man war zu verwachsen mit der Firma. Heute hat sich alles wieder normalisiert." (Angestellter, 58)*

## 7. Schlußbetrachtung

Die mit dieser Arbeit verfolgte Absicht war, die individuelle Bewältigung von Zwangsmobilität am Beispiel der Stilllegung der AG "Weser" zu untersuchen. Dabei sollte herausgefunden werden,

1. ob Stilllegung und Entlassung von den Betroffenen tatsächlich ausschließlich aus der Opferperspektive betrachtet werden und welche Umstände von ihnen für den Arbeitsplatzverlust verantwortlich gemacht werden,
2. ob der erfahrene Einschnitt im Berufsverlauf von ihnen tatsächlich als Bruch mit oder Erschütterung von bisherigen Perspektiven und Erwartungen gewertet wird, oder ob er sich subjektiv nicht auch als eine Chance zur Erweiterung individueller Perspektiven darstellen kann,
3. ob aus dem Arbeitsplatzverlust folgende Gewinne und Verluste sich allein nach den Maßstab des Einkommens bemessen lassen, oder ob nicht arbeitsinhaltliche Bezüge sowie berufliche und soziale Perspektiven und Erwartungen eine ebenso wichtige Rolle bei der subjektiven Einschätzung der Stilllegungsfolgen spielen können und
4. ob Arbeitslosigkeit, d.h. eine Unterbrechung des Erwerbsverlaufs in jedem Fall mit Diskontinuität und ihr bloßes Ausbleiben tatsächlich bereits mit Kontinuität im Berufsverlauf gleichzusetzen ist, oder ob dies nicht vielmehr auch eine Frage bisheriger lebensgeschichtlicher Kontinuität und daran anknüpfender beruflicher und sozialer Anschlußperspektiven ist.

Diese Sachverhalte anhand eines Fallbeispiels zu untersuchen wirft allerdings zunächst die Frage auf, ob die Ergebnisse in jeder Hinsicht verallgemeinerbar sind, d.h. auch für andere Fälle von Betriebsschließungen gelten. Den Fall AG "Weser" zeichnet dabei besonders aus, daß es sich um eine Großbetriebsstilllegung handelt, bei der fast ausschließlich Mitglieder einer berufserfahrenen und langjährig im Betrieb beschäftigten Stammbeslegschaft entlassen wurden. Diese Stammbeslegschaft setzte sich überwiegend aus qualifizierten männlichen deutschen Facharbeitern und Angestellten zusammen. Zudem fand die Schließung auf einem großstädtischen Arbeitsmarkt mit relativ breit gefächelter Arbeitsplatzstruktur statt. Ob vergleichbare Folgewirkungen auch bei der Stilllegung kleinerer Betriebe oder bei Betrieben mit überwiegend unqualifizierten Beschäftigten, Ausländern und Frauen sowie bei Schließungen vor dem Hintergrund kleinräumiger, isolierter Arbeitsmärkte zu beobachten sind, läßt sich aus der Fallanalyse nicht ablesen. Hinsichtlich der individuellen Bewältigung von Zwangsmobilität aus Anlaß von Betriebsstilllegungen allerdings kann davon ausgegangen werden, daß diese Unterschiede keine allzu große Rolle spielen. Zwar ist zu erwarten, daß es durchaus zu Akzentverschiebungen kommt, indem z.B. auf isolierten Arbeitsmärkten räumliche Mobilität als Handlungsalternative eine größere Rolle spielt, jene Fälle, in denen überwiegend Frauen und Ausländer betroffen sind, von einer größeren Bedeutung arbeitsmarktexterner Rollen für die individuelle Bewältigung geprägt sind, oder indem bei Unqualifizierten eine arbeitsinhaltliche Orientierung einen geringeren Stellenwert hat. Abgesehen von solchen Akzentverschiebungen jedoch ist zu

erwarten, daß die aus dem Fallbeispiel gewonnenen Ergebnisse sich auch auf andere Betriebsschließungen übertragen lassen.

*Zu.1.:* Als erstes Ergebnis ist zunächst festzuhalten, daß, wie kaum anders zu erwarten, die ehemaligen Belegschaftsmitglieder sich bezüglich des Arbeitsplatzverlustes einhellig als unschuldige Opfer begreifen, die, obwohl sie ihr möglichstes getan haben, keine reale Chance hatten, ausschließlich über ihre Köpfe hinweg getroffene Entscheidungen zu beeinflussen.

Deutlich wird dies in ihrer Interpretation der Ursachen und Umstände der Schließung, für die sie übereinstimmend zwar zum einen die weltweite Schiffbaukrise, zum anderen aber mehr noch konkrete Institutionen, wie die Unternehmensleitung, der bremischen Senat und die Gewerkschaft bzw. sogar bestimmte Personen verantwortlich machen. Hinsichtlich der Krise im Schiffbau und der Haltung der Unternehmensleitung, die sich nicht anders verhielt als man es von Kapitaleignern eben erwartete, wird es dabei eher achselzuckend hingenommen, diesen Bedigungen bzw. deren Entscheidungen zum Opfer gefallen zu sein. Dies gehört aus der Sicht der Entlassenen zu jenen Risiken, denen man als abhängig Beschäftigter auf dem Arbeitsmarkt ständig ausgesetzt ist.

Dennoch wurde die Erfahrung der Stilllegung von ihnen nicht nur als "normales" Arbeitsmarktrisiko verbucht, um dann zur Tagesordnung zurückzukehren. Vielmehr reagieren sie auch Jahre danach noch mit Wut und Verbitterung, wenn die Stilllegung angesprochen wird, denn über die Tatsache hinaus, erkennbar unschuldig am Arbeitsplatzverlust zu sein, spielt für sie eine wesentliche Rolle überdies von der Unternehmensleitung und den Politikern auch noch betrogen und verraten worden zu sein. Aus ihrer Sicht haben weder die einen noch die anderen mit offenen Karten gespielt. Vielmehr wurde der Belegschaft etwas vorgemacht, wurde ihr Vertrauen mißbraucht und wurden erbrachte Vorleistungen und gezeigte Loyalität mit dem Betrieb nicht honoriert, sondern im Gegenteil nur ausgenutzt.

Sie fühlen sich deshalb betrogen, weil sie sich, trotz aller offensichtlichen Krisensymptome im Vertrauen auf das Bemühen der Unternehmensleitung, den Erhalt des Betriebes zu sichern, dafür entschieden hatten, auf der Werft zu bleiben. Die Unternehmensleitung hatte nämlich versucht, der weltweiten Krise im Schiffbau mit Durchhalte-, Umstrukturierungs- und Gesundschumpungsprogrammen zu begegnen und die Werft damit über eine erwartete Durststrecke hinweg zu erhalten. Dazu wurde bereits Jahre vor der Stilllegung die Belegschaft immer weiter reduziert, in der Erwartung, damit wenigstens den verbleibenden Belegschaftsmitgliedern eine sichere Zukunft auf der Werft versprechen zu können. Diese Erwartung übertrug sich auch auf die Belegschaft.

Angesichts des Vorgehens der Unternehmensleitung, beim Belegschaftsabbau weniger auf Entlassungen als auf freiwillige Abgänge zu setzen, hätte auch den bis zuletzt Verbliebenen die Möglichkeit offengestanden, sich wegen der durchaus erkennbaren Krisensymptome frühzeitig nach einem neuen Arbeitsplatz umzusehen und der Werft, möglichst unter Mitnahme einer Abfindung, den Rücken zu kehren. Diese Möglichkeit jedoch wurde von ihnen gerade nicht

erwogen, weil sie die Maßnahmen der Unternehmensleitung, die ja auf eine Rettung der Werft hin ausgerichtet waren, für geeignet hielten, um ihre Arbeitsplätze langfristig zu sichern. In den letzten Jahren vor der Stilllegung getätigte Umbauten und Neuinvestitionen auf der Werft bekräftigten in ihren Augen einmal mehr, daß die Unternehmensleitung alles tat, um die Werft am Leben zu erhalten.

Der Belegschaftsabbau wurde dabei nicht nur Garant für den Erhalt der Werft interpretiert, sondern zudem noch als ein Prozeß der Auslese gesehen, aus dem sie als die Besten, als jene, auf die ein Betrieb auch in Krisenzeiten nicht verzichten kann, hervorgingen. So waren der Personalabbau sowie die Neuinvestitionen auf der Werft für die verbliebene Belegschaft eine doppelte Bestätigung für ihre sichere Position. Entsprechend dachten sie nicht daran zu gehen, sondern verbanden im Gegenteil ihr eigenes Schicksal nur noch stärker mit dem der Werft.

Den Versprechungen der Unternehmensleitung geglaubt und sich in dieser besonderen Weise von der Existenz der Werft abhängig gemacht zu haben, hatte zur Folge, daß die Stilllegungsentscheidung nicht nur wie ein jederzeit zu erwartender "Schicksalsschlag", sondern darüber hinaus auch als bittere Enttäuschung, Betrug, Verrat und damit als eine wider Erwarten begangene Unrechtstat erlebt wurde.

Obwohl die Stilllegung weitgehend eine Folge der weltweiten Schiffbaukrise war, die dazu führte, daß aus wirtschaftspolitischer und betriebswirtschaftlicher Sicht ohne erhebliche staatliche Subventionen keine gewinnbringende Schiffbauproduktion mehr möglich und damit eine Stilllegung unabwendbar war, wird diese betrieblich-rationale Logik von den Betroffenen nicht geteilt. Aus ihrer Sicht stellen sich die Zusammenhänge, die zur Schließung der Werft führten, anders dar.

Sie sind der Meinung, daß bei der Stilllegung über rein betriebswirtschaftliche Kalküle der Unternehmensleitung und sogar rein wirtschaftspolitische Kalküle der Politiker hinaus eher macht- und parteipolitische Erwägungen der regierenden Partei der Sozialdemokraten eine wesentliche Rolle spielten. Nach ihrer Auffassung hätte die Werft nicht zu schließen brauchen, denn sie hielten sie im Vergleich zu den anderen Bremer Werften für die modernste und leistungsfähigste. Der Unternehmensleitung wird dabei vorgeworfen, sie hätte dieses Potential nutzen und frühzeitig auf eine Umstrukturierung bzw. Alternativproduktion umschwenken müssen. Dies versäumt zu haben wird im gleichen Atemzug aber von vielen auch schon wieder entschuldigt, wenn eingestanden wird, vom Erfolg einer solchen Umorientierung selbst nicht völlig überzeugt gewesen zu sein.

Der Landesregierung und den Politikern wird hingegen angelastet, sich nicht vorrangig an wirtschaftspolitischen Kriterien wie der Leistungsfähigkeit und dem technologischen Vorsprung der Werft orientiert zu haben, sondern daran, an welchem Standort ihnen als Regierenden der geringste Schaden entstehen würde. Andere in Frage kommende Werften hätten eine höhere Zahl Entlassener in zugleich besonders strukturschwachen bremischen Stadtteilen und damit ein Mehr an sozialen Problemen bedeutet. Dies wiederum hätte sich nach Meinung der Belegschaft bei der anstehenden Landtagswahl negativ auf die Wählerstimmen für die SPD ausgewirkt. Vorallem aus diesem Grunde, so ihre Interpretation, entschied

die Landesregierung sich dafür, die AG "Weser" und nicht eine andere Werft zu schließen.

Entsprechend dieser Deutung der Stilllegungsursachen waren es dann auch die Landesregierung bzw. die regierende Partei der Sozialdemokraten, an die sich in erster Linie die Proteste gegen die Stilllegung richteten.

Wie die Beispiele anderer Stilllegungsfälle zeigen, ist eine solche Interpretation der Stilllegungsursachen durch betroffene Belegschaften nichts außergewöhnliches. Z.B. gab es auch im Falle der Stilllegung von Betrieben der AEG in Berlin eine ähnliche "Verschwörungstheorie" innerhalb der entlassenen Belegschaft. Dort spielten allerdings weniger die Politiker als vielmehr ein Konkurrenzunternehmen sowie einzelne Banken eine bedeutende Rolle dabei, eine aus der Sicht der Belegschaft nicht notwendige Stilllegung herbeigeführt zu haben (vgl. Gabriel u.a. 1990).

Während die meisten Betriebsstilllegungen und Massenentlassungen allerdings, abgesehen von einzelnen kleineren Protesten (wie z.B. im Falle der Schließung der Rickmers Werft in Bremerhaven, vgl. Gerdes/Heseler 1990) und gelegentlich auch größeren Demonstrationen (wie im Falle der Schließung der AEG-Brunnenstrasse in Berlin, vgl. Gabriel u.a. 1990) meistens relativ reibungslos verlaufen, kam es bei der Schließung der AG "Weser" darüber hinaus zu einer Besetzung des Werftgeländes durch die Belegschaft. Solch massive Gegenwehraktionen als einheitliche Handlungsstrategien der Belegschaften bleiben bei den meisten Stilllegungen aus. Erklärt wird dies u.a. mit mangelnder Solidarität durch Fraktionierung innerhalb der Belegschaft aufgrund der Bedingungen des betrieblichen Arbeitsprozesses (vgl. Lichte 1978). Daß eine solche Fraktionierung im untersuchten Fall ausblieb, erklärt sich vor allem aus der beschriebenen spezifischen Interpretation der Vorgänge um die Stilllegung durch die Belegschaft. Sie alle hatten die Zeit der Krise gemeinsam durchgemacht, waren nach übereinstimmender Meinung aus dem Belegschaftsabbau als Auslese der Besten hervorgegangen, hatten sich mit Änderungen ihres Akkordlohnsystem einverstanden erklärt, Kurzarbeit hingenommen und schließlich alle gleichermaßen Vertrauen in die Maßnahmen der Unternehmensleitung gesetzt. Sie verstanden sich als eine verschworene Gemeinschaft gegenüber einer über Jahre hinweg bestehenden Bedrohung, der nur durch Loyalität mit dem Betrieb und Solidarität untereinander zu begegnen war (vgl. Osterland 1990b). Als nicht zu unterschätzender Faktor kommt hinzu, daß die Belegschaft insgesamt sich nicht nur einem "normalen" Arbeitsmarktrisiko, sondern vor allem einer zudem noch besonders ungerechten Behandlung ausgesetzt sah.

Ihren besonderen Ausdruck fanden der gewachsene Zusammenhalt sowie die besondere Verletzung ihres Gerechtigkeitsgefühls dann konsequenterweise in einer von fast allen getragenen, gemeinsamen Besetzung der Werft, als letztem, verzweifeltem Versuch die drohende Schließung doch noch abzuwenden.

Das Scheitern dieser Besetzung, mit der auf spektakuläre Weise Öffentlichkeit hergestellt und im Rahmen des stattfindenden Wahlkampfes Druck auf die Landesregierung ausgeübt werden sollte, war in den Augen der Belegschaft ein

weiterer Beleg dafür, alles in ihrer Macht stehende getan zu haben und dabei doch nur ohnmächtige Opfer zu sein, die hilf- und ratlos zusehen mußten, wie der bisherige, auch unter persönlichen Opfern über die Jahre der Krise hinweg gerettete Arbeitsplatz letztlich doch noch verloren ging und wie "ihre" Politiker, Gewerkschaftler und sogar die Öffentlichkeit sie im Stich ließen.

*Zu 2.:* Zu diesem Gefühl der Ohnmacht gesellte sich jenes des Verlustes, denn unabhängig von den späteren Erfolgen oder Mißerfolgen bei der Arbeitssuche sind fast alle ehemaligen Belegschaftsmitglieder sich darin einig, mit dem Werftarbeitsplatz nicht nur, wie vielfach tatsächlich langfristig oder dauerhaft der Fall, einen gutbezahlten und zudem arbeitsinhaltlich attraktiven Arbeitsplatz, sondern vor allem ein langes Stück Erfahrung und damit "Leben" oder ein Stück "Heimat", daß nicht wiederzugewinnen ist, verloren zu haben. Über diesen in lebensgeschichtlicher Hinsicht gravierenden Verlust können auch ein später erreichter höher Verdienst bzw. eine berufliche Verbesserung nicht hinwegtrösten.

Aus dieser Verlustperspektive ergibt sich, daß die Entlassung auf jeden Fall ein Einschnitt nicht nur in den reinen Erwerbsverlauf, sondern auch in die eigene Biographie ist. Dennoch muß als Ergebnis festgehalten werden, daß dieser Einschnitt nicht in jedem Fall auch mit einem Bruch in der eigenen Biographie gleichzusetzen ist. Vielmehr wird dieser Einschnitt gerade von jenen, die aufgrund ihres Berufs, ihres Alters und anderer persönlicher Merkmale zu jenen gehören, die regelmäßig gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben, als notwendiger Eingriff mit heilsamer Wirkung, als, wie es einer der Befragten plastisch ausdrückte, "notwendiger Tritt in den Hintern" gesehen.

Für sie war die Entlassung keineswegs eine Katastrophe, sondern im Gegenteil der willkommenen Anlaß dafür, jetzt mehr aus sich machen, eingefahrene Bahnen zu verlassen, neue Wege zu gehen und eigene, im Nachhinein als festgefahrene beurteilte Perspektiven endlich zu erweitern.

Insofern erweist sich Zwangsmobilität keineswegs als eine ausschließlich nur negativ zu beurteilende Problemlage auf dem Arbeitsmarkt. Aus subjektiver Sicht kann sie zumindest im Nachhinein auch als eine besondere Chance beurteilt werden, welche es erlaubt, berufliches Fortzukommen zu sichern oder lange gehegte, aber vielleicht aus Gewohnheit, Bequemlichkeit oder anderen Gründen auch verdrängte oder aufgeschobene Absichten und Wünsche endlich zu realisieren.

Dazu gehört z.B. sich aus Anlaß der Stilllegung selbständig gemacht zu haben, um sein eigener Herr zu sein. Die Stilllegung wurde zum Anlaß genommen, diese Absicht endlich in die Tat umzusetzen, das damit verbundene Risiko einzugehen und nicht wie bisher noch länger abzuwarten, bis sich vielleicht irgendwann in der Zukunft eine absolut sichere Möglichkeit dazu ergibt. Als besondere Chance wird die Stilllegung auch von jenen aufgefaßt, die die Entlassung zum Anlaß nahmen, um sich eine Stelle zu suchen, die entweder den eigenen Neigungen und Interessen besser entsprach als jene auf der Werft, oder eine, die neue und bessere Karrieremöglichkeiten eröffnete. Schließlich gab die Stilllegung für einige Ältere auch den willkommenen Anlaß und die Chance dafür ab, vorzeitig in den

Ruhestand treten zu können und nicht bis zum Erreichen des normalen Rentenalters im als starke Belastung empfundenen Arbeitsprozeß bleiben zu müssen.

Sind hier mit dem Einschnitt in den Berufsverlauf keine Desorientierung, sondern vielmehr eine positive Neuorientierung und damit eher Chancen verbunden, so ist zu erwarten, daß jene, die zwar keine beruflichen Fortschritte gemacht haben, andererseits aber auch keine Rückschritte machen mußten, sondern ihre bisherigen beruflichen Wege in gewohnter Weise, allerdings auf der Grundlage eines neuen Beschäftigungsverhältnisses bei einem anderen Arbeitgeber, weiter verfolgen konnten, in der Entlassung ebenfalls nicht mehr sehen, als einen zwar zunächst schmerzhaften, aber doch rasch verheilenden Einschnitt, der auf ihre weitere berufliche Zukunft keine negativen Auswirkungen hatte. Auch hier fand kein Bruch im Sinne einer Desorientierung statt; allerdings auch keine positive Neuorientierung. Vielmehr verbuchten nicht wenige Entlassene hinsichtlich ihrer beruflichen Perspektiven die Stilllegung eher als kleinen "Betriebsunfall", der keine besondere Störung verursachte und im späteren Berufsverlauf auch keinen wesentlichen Schaden anrichtete. Sie sehen sich durch die Stilllegung keineswegs aus der Bahn geworfen und billigen ihr entsprechend auch keinen besonderen Einfluß auf ihr weiteres Erwerbsleben zu. Auch hier erweist sich Zwangsmobilität nur als verheilender Einschnitt und nicht als besonderer Bruchstelle im Berufsverlauf.

Bei einem Großteil der Entlassenen allerdings verhält es sich anders. Sie erlebten die Stilllegung durchaus als deutlichen Bruch mit ihren Perspektiven und Erwartungen. Für sie stellte sich die Entlassung tatsächlich als "Boden unter den Füßen" oder "den Halt verlieren" dar. Im Moment der Erkenntnis, mit der Arbeit auf der Werft sei es nun endgültig vorbei, brach für sie "eine Welt zusammen", wurden alle bisherigen Erwartungen an eine sichere und planbare berufliche Zukunft zerstört und blieben zunächst nur Irritation, Ungewißheit und Angst. Diese anfängliche Desorientierung, dies aus-der- Bahn-geworfen-werden, wird von vielen dann auch als eine der schlimmsten Erfahrungen in Zusammenhang mit der Stilllegung benannt. Zwar gelang es vielen, Desorientierung, Perspektivlosigkeit und Zukunftsungewißheit mit der Zeit weitgehend zu überwinden und neue Pläne für die Zukunft zu entwickeln, jedoch bleibt, zunächst unabhängig vom Erfolg der neuen Perspektiven, für fast alle der negative Eindruck zurück, hier einen schmerzhaften Bruch mit bisherigen Perspektiven und Erwartungen erlebt zu haben und einem Zwang zur Neuorientierung ausgesetzt gewesen zu sein.

Es liegt nahe, davon auszugehen, daß die verschiedenen Folgewirkungen, die sich aus der Stilllegung für die Betroffenen ergaben, mit der jeweiligen Beurteilung, die Entlassung sei vor dem Hintergrund beruflicher und sozialer Perspektiven eine Chance, ein Bruch oder relativ bedeutungslos gewesen, übereinstimmen. In der Form, daß die einen von Arbeitslosigkeit und Diskontinuität verschont blieben und sich zu den "Gewinnern" oder zumindest "Davongekommenen" zählen, während die von Arbeitslosigkeit und Diskontinuität betroffenen sich vorwiegend als "Verlierer" sehen, daß von einer Chance also nur dort die Rede ist, wo, am Einkommen ersichtlich, auch ein Zugewinn erzielt werden konnte und von einem Bruch nur dort gesprochen wird, wo es erkennbar zu Verlusten kam. Dieser Schluß liegt nahe, weil ja die subjektive Beurteilung aus der Retrospektive erfolgte und

insofern kaum von Erfolgen oder Mißerfolgen im nachfolgenden Arbeitsmarktprozeß zu trennen ist.

Sichtbarste Zeichen der Erfolge und Mißerfolge sind dabei, ob Arbeitslosigkeit in den Berufsverläufen nach der Stilllegung eine Rolle spielte, der Erwerbsverlauf i.d.S. also von Kontinuität oder Diskontinuität geprägt war, ob es gelang, in ein stabiles Beschäftigungsverhältnis einzusteigen, und/oder ob Einkommensgewinne oder -verluste zu verzeichnen waren.

Die Auswertung der Interviews nun hat ergeben, daß die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit oder finanzielle Verluste allein noch nichts darüber aussagen, ob mit der Entlassung ein Bruch im Berufsverlauf vorhanden ist oder nicht. Denn auch unter jenen, die von einer bruchlosen Fortsetzung oder sogar Erweiterung ihrer Perspektiven sprechen, finden sich etliche, die durchaus arbeitslos waren und/oder die, gemessen am Einkommen, drei Jahre nach der Stilllegung nicht als "Gewinner" oder auch nur "Davongekommene" aus ihr hervorgingen, deren Erwerbsverlauf also keineswegs kontinuierlich war und die nicht das zurückgewonnen haben, was mit der Schließung für sie verloren ging. Umgekehrt finden sich unter jenen, für die die Stilllegung ein Bruch bedeutete, nicht wenige, deren Berufsverlauf kontinuierlich blieb und die objektiv zu den "Stilllegungsgewinnern" zählen.

Diese Widersprüche werfen die Frage nach der Gültigkeit der objektiven Kriterien Arbeitslosigkeit als Maßstab für Diskontinuität und Einkommen als Maßstab für eine Anknüpfung an frühere Beschäftigungsbedingungen, bzw. für soziale Folgen auf.

Zu 3.: In der Tat ist festzustellen, daß das Einkommen allein kein ausreichender Maßstab zur Beurteilung der sozialen Folgen von Zwangsmobilität ist. Nach der Entlassung ein höheres Einkommen als zuvor zu beziehen bedeutet keineswegs immer, damit nicht nur gut davongekommen, sondern sich insgesamt sogar noch verbessert zu haben. Umgekehrt bedeutet ein geringeres Einkommen nicht in jedem Fall, sich deshalb schon als benachteiligter "Verlierer" begreifen zu müssen. Tatsächlich ist aus subjektiver Sicht das Einkommen nur *ein* möglicher Maßstab unter mehreren und dabei auch keineswegs der in jedem Fall ausschlaggebende, denn aus subjektiver Sicht wird ein Arbeitsplatz fast immer aus einer doppelten Perspektive beurteilt.

Zum einen aus der Perspektive der Arbeitskraft, die auf dem Arbeitsmarkt strukturell bedingten Anforderungen, Chancen und Risiken ausgesetzt ist. Aus dieser Perspektive ist Einkommen zweifellos eines der wichtigsten Kriterien zur Beurteilung, weil sich darin einerseits der Warenwert der Arbeitskraft ausdrückt, also über Wertminderung oder Wertzuwachs Auskunft gegeben wird und der Lohn andererseits auch die Basis individueller Reproduktion, der Chancen sein Leben zu gestalten, ist. Aus dieser Sicht bedeutet höheres Einkommen zweifellos größere Chancen, während geringeres Einkommen ein deutliches Risiko ist.

Zum anderen aber erfolgt die Beurteilung auch aus der Perspektive des Subjekts, d.h. aus der Sicht der konkreten Möglichkeiten zur Entwicklung und Wahrung

von Identität durch Arbeit. Hier spielen als Kriterien der Bezug zu den konkreten Inhalten der Arbeit und der Möglichkeit, sich mit der Tätigkeit und dem Produkt zu identifizieren, eine wesentliche Rolle. Die Arbeit selbst als Medium zur Selbstverwirklichung steht also Vordergrund. Aus diesem Blickwinkel gilt nur eine Arbeit, die einen solchen Bezug ermöglicht als Chance, während eine Tätigkeit, die ihn deutlich vermissen läßt, ein Risiko darstellt.

Ein Arbeitsplatz wird letztlich also danach bemessen, in welches Verhältnis zueinander die Chancen und Risiken, die sich jeweils aus beiden Blickwinkeln ergeben, von den Subjekten gesetzt werden. Dies wiederum ist eine Frage von lebensgeschichtlich geprägten individuellen Bedürfnissen und Präferenzen. Im untersuchten Fall zeigt sich dabei sowohl bei den Facharbeitern als auch bei den meisten Angestellten bezüglich der Arbeit auf der Werft eine deutliche Präferenz für die arbeitsinhaltlichen Aspekte des Berufs, bzw. der ausgeübten Tätigkeit. Es überrascht daher nicht, daß bei der Beurteilung auch der Wiederbeschäftigungsbedingungen diese bei den meisten im Vordergrund stehen. Weil aber gerade arbeitsinhaltliche und nicht Einkommensaspekte im Vordergrund stehen, sieht die Beurteilung der nach der Stilllegung erreichten Position auf dem Arbeitsmarkt anders aus, als nur nach dem Einkommensmaßstab bewertet.

Auf der einen Seite beurteilen viele der "Gewinner" ihre Situation keineswegs als so positiv, wie man angesichts der erzielten Einkommenszuwächse eigentlich erwarten sollte. Insbesondere jene, die in einem Automobilwerk untergekommen sind, beklagen, einen Bezug zur Arbeit verloren zu haben und nur noch als "seelenlose Roboter" zu funktionieren. Über diesen Verlust arbeitsinhaltlicher Bezüge tröstet auch das höhere Einkommen nicht hinweg. Sie sehen sich keineswegs als "Gewinner", sondern vielmehr einem erhöhten Risiko auf dem Arbeitsmarkt ausgesetzt und in der Rolle von Opfern, denen nichts anderes übrig bleibt, als sich den Bedingungen zu fügen und, "weil der Rubel ja rollen muß", an dieser ungeliebten Tätigkeit festzuhalten.

Auf der anderen Seite sehen viele "Verlierer", von denen eine solche Opferperspektive eher zu erwarten wäre, sich gerade nicht als Benachteiligte, sondern beurteilen ihre Lage, die sie zudem vielfach als Resultat ihrer Anstrengungen, einen möglichst zur Werft vergleichbaren Arbeitsplatz zu finden, betrachten, vielmehr als "gut davongekommen". Für sie steht im Vordergrund, daß sie wieder im alten Beruf unter zur Werft vergleichbaren oder sogar besseren Bedingungen arbeiten können. Dieses Ergebnis tröstet viele darüber hinweg, daß dafür Einkommenseinbußen in Kauf genommen werden mußten, denn: "daß mit dem Einkommen, das war nicht so wichtig", "es reicht ja", "damit kann man leben". Wichtig für sie war vor allem die Anknüpfung an den alten Beruf. Ein Bruch mit der beruflichen Identität galt für sie als das größere Risiko, während reduzierte Einkünfte eher das kleinere Übel darstellten.

Ebenfalls nicht als "Verlierer" begreifen sich schließlich jene, denen es nach drei Jahren zwar immer noch nicht gelungen war, wieder in ein zur Werft vergleichbares Beschäftigungsverhältnis einzusteigen, die aber nach wie vor davon ausgehen, dies in absehbarer Zeit wieder erreichen zu können. Für sie war der mit der Stilllegung in Gang gesetzte Arbeitsmarktprozeß noch nicht zu Ende, denn sie

haben sich noch nicht damit abgefunden, auf Dauer schlechter dazustehen als früher. Ihre klare Perspektive besteht vielmehr darin, weiterhin über einen innerbetrieblichen Aufstieg oder durch einen Betriebswechsel eine Verbesserung zu erreichen. Insofern bezieht sich die Beurteilung der aktuellen Situation nicht nur auf den, jeweils aus der Arbeitskraft- und Subjektperspektive beurteilten konkreten Arbeitsplatz, bzw. die momentane Lage, sondern auch darauf, welche Zukunftsperspektiven sich daraus ergeben und was an Handlungsmöglichkeiten noch erwartet wird.

Angesichts des oft hohen subjektiven Stellenwerts von arbeitsinhalten Bezügen und Zukunftsperspektiven und -erwartungen erweist sich eine Beurteilung der sozialen Folgen von Zwangsmobilität allein nach dem Maßstab des Einkommens ganz offensichtlich als unzureichend. Die tatsächlichen Verluste und Gewinne fügen sich nicht in dieses Schema, sondern liegen eher quer dazu.

*Zu 4.:* Auch bezüglich der Arbeitslosigkeit als Kriterium zur Beurteilung von Kontinuität oder Diskontinuität im Berufsverlauf ist festzustellen, daß dies als alleiniger Maßstab nicht ausreicht. Weder signalisiert das Eintreten von Arbeitslosigkeit in jedem Fall, über die faktische Unterbrechung des reinen Erwerbsverlaufs hinaus, daß auch eine Unterbrechung von beruflichen Perspektiven vorliegt, noch bedeutet das Ausbleiben von Arbeitslosigkeit, daß bereits damit Kontinuität im Sinne einer bruchlosen Fortsetzung beruflicher und sozialer Perspektiven gegeben ist.

Für manche Entlassene bedeutet Arbeitslosigkeit offenbar keineswegs einer erzwungenen Benachteiligung oder weitgehenden Desorientierung ausgesetzt zu sein. Sie hat für sie vielmehr den Charakter eines bewußt in Kauf genommenen Risikos, das eingegangen wurde, um die Kontinuität gerade beruflicher Perspektiven zu wahren. Ausgehend von der Einschätzung, daß direkt nach der Stilllegung eine massive Konkurrenz der vielen Entlassenen um die wenigen Arbeitsplätze einsetzen und die Unternehmen somit in die Lage versetzen würde, aus der Vielzahl von Fachkräften die besten billig einzuwerben sowie der Absicht, sich selbst auf keinen Fall unter Wert zu verkaufen, zog mancher es vor notfalls länger arbeitslos zu bleiben, weil man erwartete, daß der Arbeitsmarkt sich nach einiger Zeit beruhigen würde und dann bessere Chancen zur bruchlosen Fortsetzung des Berufsverlaufs gegeben waren. Die faktische Unterbrechung des Erwerbsverlaufs durch Arbeitslosigkeit wird hier subjektiv nicht als Diskontinuität, als Phase der Desorientierung gewertet, sondern eher als Mittel zum Zweck.

Nur dann, wenn diese Strategie nicht zum Erfolg führte, die Arbeitslosigkeit sich also auszudehnen begann, weil es keine der erwarteten Einstiegsmöglichkeiten gab, wird aus dem Versuch, über die Inkaufnahme des Risikos Arbeitslosigkeit Kontinuität zu wahren, dann tatsächlich eine Diskontinuität im Berufsverlauf, weil nunmehr, um überhaupt noch eine Stelle zu finden, von den bisherigen Perspektiven und Absichten abgewichen werden mußte.

Im umgekehrten Fall dagegen, wenn die Arbeitslosigkeit ausblieb und so die Kontinuität des Erwerbsverlaufs gewahrt bleiben konnte, wurde dies aus subjektiver Sicht dennoch als Bruch im Berufsverlauf gewertet. Insbesondere für jene, die

bald erkannten, daß sie nur noch begrenzte Beschäftigungschancen besaßen und die deshalb ihre Ansprüche reduzieren mußten, ist trotz nahtloser Wiederbeschäftigung Kontinuität nur noch bedingt gegeben.

Dies gilt zum einen besonders für jene, die auch nach drei Jahren noch nicht an die Beschäftigungsbedingungen der Werftarbeit und damit an ihre früheren beruflichen Perspektiven anknüpfen konnten, sondern sich gezwungen sehen, noch langfristig oder vielleicht sogar dauerhaft auf wesentliche Ansprüche an Arbeit und Beruf zu verzichten. Sie sehen diesen Verlust lebensgeschichtlich gewachsener und geprägter Ansprüche und Erwartungen als Bruch in ihrer Berufsbiographie an, weil damit bisherige Zukunftsperspektiven sowie eine auf bestimmte Einkommens- und Entfaltungsmöglichkeiten bezogene Lebensplanung zerstört wurden, bzw. nur auf deutlich reduziertem Niveau fortgeführt werden können.

Zum anderen sehen auch jene, die nur vorübergehend von Einkommensverlust, Dequalizierung oder einen Verlust arbeitsinhaltlicher Bezüge betroffen waren, ihren Berufsverlauf trotz erkennbarer Erwerbskontinuität und der später doch noch erfolgten Anknüpfung an frühere berufliche Perspektiven als unterbrochen an. Für sie gilt dieser Zeitraum, der erkennbar von Verlusten geprägt war, als Phase der Diskontinuität, weil in dieser Zeit unsicher war, ob eine Anknüpfung an bisherige Perspektiven und Lebensplanungen noch erreicht werden konnte oder nicht. Für sie spielt weniger eine Rolle, durch die Stilllegung vorübergehend sozial zurückgeworfen zu werden als vielmehr die Tatsache, dabei auch noch der Ungewißheit ausgesetzt gewesen zu sein, ob der zunächst erlittene Verlust dauerhaft oder doch nur vorübergehend sein würde, ob also lediglich eine Übergangsphase zu bewältigen ist oder sich die Situation als dauerhafte Risikolage erweisen würde. Diese Zeit der Ungewißheit, "die man durchmachen mußte", war in ihren Augen eine deutliche Phase der Diskontinuität.

Nur für jene, die direkt nach der Stilllegung Arbeitsplätze besetzen konnten, die ein vergleichbares Einkommen und vergleichbare Arbeitsbedingungen, Stabilität und inhaltliche Bezüge wie die Arbeit auf der Werft boten, ist ohne Frage auch aus subjektiven Sicht Kontinuität gegeben.

Damit erweist sich, daß Kontinuität aus subjektiver Sicht mehr ist als nur das Ausbleiben von Arbeitslosigkeit. Sie macht sich subjektiv auch fest an materiellen und inhaltlichen Bedingungen der Arbeit sowie daran, welche weitergehenden Zukunftsperspektiven damit verbunden ist.

Die vorgestellten Ergebnisse zeigen, daß ein durch eine Betriebsstilllegung in gang gesetzter Mobilitätsprozeß auf dem Arbeitsmarkt keinesfalls ausschließlich der objektiven Logik der gesellschaftlichen Institution Arbeitsmarkt mit seinen spezifischen Funktions- und Verteilungsmechanismen, sondern auch einer subjektiven Logik, die sich gleichermaßen an diesen Bedingungen wie auch an lebensgeschichtlich gewachsenen individuellen Bedürfnissen, Ansprüchen, Zukunftsperspektiven und Erwartungen orientiert, folgt.

Was aus objektiver Sicht vornehmlich als Zumutung, Risiko und damit als das Ergebnis eines von "unsichtbarer Hand" gelenkten Arbeitsmarktprozesses

erscheint, ist aus der Sicht der Subjekte nicht selten nur eine, zwar durch eine besondere Risikolage geprägte, aber ebenso auch mit der Erwartung einer klaren Anschlußperspektive versehene gesuchte Übergangsphase, oder sogar eine besondere Chance, der deshalb keine negative Bedeutung zukommt. Umgekehrt ist aus ihrer Sicht das, was objektiv als ein Vorteil und als eine von den Individuen gezielt wahrgenommene Chance erscheint, aus subjektiver Sicht nicht selten eher ein Risiko und eine Zumutung, der man ausgeliefert ist.

Dies erlaubt den Schluß, daß nicht nur objektiv gegebene Chancen und Risiken, die sich auf den Zugang zu einer Erwerbsquelle bzw. die Höhe des Lohnes beziehen, für die Bewältigung von Zwangsmobilität eine Rolle spielen, sondern daß auch arbeitsinhaltliche Erwägungen sowie vorallem individuelle Zukunftsperspektiven und -erwartungen, also die Zeitperspektive ein wesentlicher Faktor sind. Es reicht daher nicht aus, die Auswirkungen von Zwangsmobilität, wie Arbeitslosigkeit, Wiederbeschäftigung, Gewinn, Verlust, Kontinuität und Diskontinuität im Berufsverlauf usw. weitgehend nur aus der Analyse der Strukturen und Mechanismen des Arbeitsmarktes zu erklären, um dann daraus auf eine festgelegte, zwangsläufige Form der Bewältigung dieser Erfahrung durch die Subjekte zu schließen. Die vorgestellten Ergebnisse zeigen vielmehr, daß auch im Falle eines unfreiwilligen Arbeitsplatzverlustes für den einzelnen durch den doppelten Bezug auf Arbeit sowie durch einen Bezug auf eigene Zukunftsperspektiven und -erwartungen durchaus Raum zur individuellen Verarbeitung und Bewältigung vorhanden ist und auch genutzt wird.

**8.Anhang**

## **A.Methode und Datenbasis der Untersuchung**

Grundlage des Forschungsprojekts "Auswirkungen einer Betriebsstillegung - Mobilitätsprozesse auf dem lokalen Arbeitsmarkt", auf die sich die Arbeit stützt, waren mehrere empirische Untersuchungen:

Im Zentrum standen:

- eine Erhebung beim Arbeitsamt Bremen (ein Jahr nach der Stillegung)
- eine schriftliche Befragung aller ehemaligen AG "Weser"-Beschäftigten (anderthalb Jahre nach der Stillegung), mit dem Ziel der Erhebung möglichst repräsentativer Daten für die Gesamtzahl der Beschäftigten und
- eine mündliche Befragung von 145 ausgewählten ehemaligen Werftbeschäftigten (Interviews) (drei Jahre nach der Stillegung), mit dem Ziel die statistisch gewonnenen Aussagen qualitativ zu erweitern. Die Befragten wurden deshalb hier nicht nach repräsentativen Gesichtspunkten ausgewählt, sondern nach ihrer Betroffenheit von einzelnen Stillegungsfolgen wie Arbeitslosigkeit, Destabilität usw. Daneben wurden zusätzlich Alter, Beruf, Nationalität, Geschlecht und Status berücksichtigt. Durch die Interviews wurde versucht, in erster Linie die Qualität der Erfahrungen nach der Schließung zu ermitteln.

Darüber hinaus erfolgten eine schriftliche Befragung von 53 Zulieferfirmen, mit der die Auswirkungen der Stillegung auf andere Betriebe untersucht wurden, 21 Expertengespräche/Interviews mit Personalabteilungen einstellender Betriebe in Bremen, durch die das Einstellungsverhalten der Betriebe in der Region analysiert wurden sowie zusätzlich eine von Dieter Bögenhold durchgeführte und ausgewertete Befragung von 25 Selbständigen, mit der diesem Folgenaspekt der Stillegung nachgegangen wurde (vgl. dazu Gerdes u.a. 1990:227ff)

Im Zentrum dieser Arbeit stehen ausschließlich die 145 Interviews, die über Einschätzungen, Motive und den Verlauf der Stillegung sowie des Arbeitsmarktprozesses danach aus der Sicht der Betroffenen Auskunft geben. Andere Daten zur Struktur der Belegschaft, dem Verlauf der Stillegung, den Berufsverläufen usw. sind das Ergebnis der Auswertungen der genannten anderen Erhebungsverfahren, wie sie ausführlich im Projektendbericht beschrieben werden. Aus diesem Grunde wird i.F. nur auf Anlage und Methode der Interviews eingegangen.

### **Anlage und Methode der Interviews**

In der Zeit von Dezember 1986 bis Februar 1987 wurden insgesamt 145 ehemalige Werftbeschäftigte ausführlich befragt. Das Ziel dieser mündlichen Befragung war es, genaue Informationen zu erhalten über:

- den Ablauf der Stillegung und seine Bewertung aus der Sicht der Entlassenen,
- den Berufsverlauf nach der Schließung,

- die Bedingungen und das Verhalten bei der Arbeitssuche,
- die Bewertung der aktuellen beruflichen und sozialen Situation im Vergleich zu der auf der Werft.

Für diesen Zweck wurde ein Interviewleitfaden (siehe Anhang B) entwickelt, der zunächst in sechs Pretests getestet und anschließend überarbeitet wurde. Die Interviews fanden i.d.R. in den Wohnungen der Befragten statt. Dabei wurden ihre Aussagen dem Sinngehalt nach während des Gesprächs schriftlich festgehalten und anschließend protokolliert. Diese Protokolle geben in gekürzter Form die wesentlichen Aussagen der Befragten wieder. Da eine tiefergehende Textinterpretation nicht beabsichtigt war, bleiben auch bei dieser Methode die wesentlichen Aussagen über Einschätzungen, Motive, Perspektiven usw. erhalten.

Die Auswahl der Interviewpartner richtete sich danach, ob sie zum Zeitpunkt der Befragung beschäftigt oder arbeitslos waren und ob sie über einen kontinuierlichen oder diskontinuierlichen Berufsverlauf verfügten. Außerdem sollten möglichst alle wichtigen Teilgruppen der Belegschaft erfaßt werden (Altersgruppen, Arbeiter, Angestellte, Männer, Frauen, Ausländer).

Da außer der Belegschaftsliste keine weitergehenden Informationen zur Verfügung standen (abgesehen von der Einteilung in Arbeiter und Angestellte sowie der Möglichkeit aus dem Namen auf Geschlecht und Nationalität zu schließen), mußten zunächst etwa 400 nach dem Zufallsprinzip (jeder fünfte Name) ausgewählte ehemalige Werftbeschäftigte angerufen und hinsichtlich der Auswahlkriterien befragt werden. Etwa 240 der Angerufenen entsprachen den gewünschten Kriterien. Mit ihnen wurde versucht, einen Interviewtermin zu vereinbaren. 145 von ihnen erklärten sich dazu bereit.

Soweit ermittelbar, waren die Motive für eine Verweigerung sehr verschieden. Zum einen gibt es eine Gruppe von Verweigerern, die relativ rasch neue Arbeit gefunden hat und die Werftschließung als "Schnee von gestern" betrachtet und keinen Sinn in der Befragung sieht, da dies jetzt sowieso niemandem mehr helfen würde. In dieser Gruppe der "Erfolgreichen" finden sich jedoch auch Personen, die emotional von der Erfahrung der Stilllegung noch so belastet sind, daß sie auch heute noch nicht darüber reden möchten.

Zum anderen verweigerten umgekehrt auch viele von der Schließung besonders hart Betroffene (lange arbeitslos, schlechte Wiederbeschäftigungsbedingungen), die nicht mehr an die alten Geschichten erinnert werden wollten. Sie sahen sich aufgrund ihrer starken emotionalen Betroffenheit nicht in der Lage, ein längeres Gespräch über die AG "Weser" und ihre jetzige Situation zu führen. Als weiterer Grund wurde angeführt, daß ihnen bisher niemand geholfen habe und die Befragung ihnen auch nicht helfen würde.

Schließlich gab es eine Gruppe, die aus familiären Gründen oder aus Angst vor Datenmißbrauch nicht antworten wollte. Bei ihnen ist kein unmittelbarer Zusammenhang zu ihren Arbeitsmarkterfahrungen oder der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe erkennbar.

Die Verweigerungsgründe geben keinen Anlaß zu der Vermutung, daß es sich bei den Interviews um ein überwiegendes "Verlierer"- oder "Gewinnersample" handelt, weil es keine bestimmte Gruppe gibt, die systematisch die Beantwortung verweigert hat. Daß die Interviews dennoch ein "Gewinnersample" darstellen, liegt an der gezielten Auswahl vorwiegend Wiederbeschäftigter und der bewußten Vernachlässigung von Arbeitslosen und Ausgegrenzten. Bis auf diese Gruppen entspricht die Struktur der Interviews weitgehend der der Belegschaft. Angestellte sind leicht überrepräsentiert; ebenso die 30- bis 49jährigen. Die über 55jährigen dagegen sind deutlich unterrepräsentiert. Das liegt am genannten Auswahlmodus, bei dem Wiederbeschäftigte, die in der Regel jünger als 55 sind, besonders berücksichtigt wurden.

Auch die Berufsgruppen sind in den Interviews weitgehend entsprechend ihres Anteils an der Werftbelegschaft vertreten. Insgesamt gilt für die deutschen männlichen Befragten, daß ein breiter Querschnitt des wiederbeschäftigten Teils der Belegschaft erfaßt wurde.

Hingegen müssen bei den befragten Frauen und Ausländern Einschränkungen gemacht werden. Bei den Frauen war die Verweigerungsrate relativ hoch. Fast jede zweite der Angerufenen weigerte sich, Auskunft zu geben. Es handelte sich dabei überwiegend um verheiratete Frauen, die angaben, für eine Befragung, von deren Nutzen sie nicht überzeugt waren und die sie schmerzlich an die Stilllegung erinnerte, aufgrund ihrer Doppelbelastung von Beruf und Haushalt keine Zeit zu haben. Daneben verweigerten auch ältere alleinstehende, meist dauerarbeitslose Frauen, die sich aus einer emotionalen Betroffenheit von der Schließung und ihrer aktuellen Situation außerstande sahen, ein Interview zu geben. Deshalb sind bei den Interviews die jüngeren, meist erfolgreichen Frauen überrepräsentiert und positive Erfahrungen und Einschätzungen vorherrschend.

Ebenso wie bei der schriftlichen Befragung wirkten sich Sprachschwierigkeiten bei den Interviews mit Ausländern aus. Bereits bei der telefonischen Kontaktaufnahme stellte sich oft (erwartungsgemäß) heraus, daß ein in deutsch geführtes Interview zu keinem sinnvollen Ergebnis führen würde. In einigen Fällen konnte diese Schwierigkeit allerdings überwunden werden, weil die Kinder der Befragten die Fragen und Antworten übersetzten. Insgesamt führten diese Probleme dazu, daß das Subsample der Ausländer vorwiegend durch gut deutsch sprechende, seit langer Zeit in der BRD lebende ehemalige Werftbeschäftigte dominiert wird, die bereits zum Teil die deutsche Staatsbürgerschaft übernommen oder beantragt haben. Diese Gruppe der weitgehend in die bundesrepublikanische Gesellschaft integrierten Ausländer stammt zudem hauptsächlich aus den südeuropäischen Ländern, während die Mehrzahl der ausländischen Schweißer aus der Türkei kommt.

**Tabelle 2: Vergleich der Struktur der AG "Weser"- Belegschaft nach Beschäftigtenstatus, Nationalität und Geschlecht mit der Struktur der Arbeitsamtsuntersuchung und den Befragungen**

	Gesamtbe-		Arbeitsamts-		schriftliche		Interviews		
	n	%	n	%	n	%	n	%	
<i>BELEGSCHAFT INSGESAMT</i>									
<i>Insgesamt</i>		2095	100,0	1769	100,0	851	100,0	145	100,0
- davon:									
- Arbeiter		1572	75,0	1357	76,7	587	68,9	93	64,1
- Angestellte		523	25,0	412	23,3	264	31,3	52	35,9
- Deutsche		1708	81,5	1385	78,3	750	90,4	133	91,7
- Ausländer		387	18,5	384	21,7	80	9,6	12	8,3
- missing		0	-	0	-	21	-	-	-
- Männer		2004	95,7	1689	95,5	790	96,1	134	92,4
- Frauen		91	4,3	80	4,5	32	3,9	11	7,6
- missing		0	-	0	-	29	-	-	-
<i>ARBEITER</i>									
<i>Insgesamt</i>		1572	100,0	1357	100,0	587	100,0	93	100,0
- davon:									
- Deutsche		1191	75,8	979	72,1	501	87,1	81	87,1
- Ausländer		381	24,2	378	27,9	74	12,9	12	12,9
- missing		0	-	0	-	12	-	-	-
- Männer		1561	99,3	1350	99,5	564	99,5	92	99,0
- Frauen		11	0,7	7	0,5	3	0,5	1	1,0
- missing		0	-	0	-	20	-	-	-
<i>ANGESTELLTE</i>									
<i>Insgesamt</i>		523	100,0	412	100,0	264	100,0	52	100,0
- davon:									
- Deutsche		516	98,7	406	98,5	249	97,6	52	100,0
- Ausländer	7	1,3	6	1,5	6	2,4	0	0,0	
- missing		0	-	-	-	9	-	-	-
- Männer		443	84,7	339	82,3	226	88,6	41	78,8
- Frauen		80	15,3	73	17,7	29	11,4	11	21,2
- missing		0	-	-	-	9	-	-	-
Azubi <sup>6</sup>		29	5,5	26	6,3	5	1,9	-	-

<sup>6</sup>Die Zahl der gewerblichen Auszubildenden konnte nicht ermittelt werden. Nur ein gewerblicher Auszubildender hat den Fragebogen ausgefüllt. 10 (9) der Azubis waren Männer, 19 (17) Frauen (in Klammern Werte der Arbeitsamtsuntersuchung)

Quelle: Arbeitsamtsuntersuchung; schriftliche Befragung August 1985

**Tabelle 3: Vergleich der Altersstruktur der AG "Weser"- Belegschaft nach Nationalität und Geschlecht mit der Arbeitsamtsuntersuchung und den Befragungen**

Alters- gruppe	Belegschaft		Gesamtbe- untersuchung		Arbeitsamts- Befragung		schriftl. Inter- views Stadt Bremen		zum Vergleich	
	n	%	n	%	n	%	n	%		
<i>DEUTSCHE ARBEITER</i>										
unter 30	187	15,7	168	17,2	64	12,9	10	13,3	35,7	
30 - 39	239	20,1	178	18,2	103	20,8	19	23,5	20,1	
40 - 49	372	31,3	292	29,8	151	30,5	31	38,3	24,9	
50 - 54	187	15,7	165	16,9	80	16,2	13	16,0	10,5	
über 55	205	17,2	176	18,0	97	19,6	8	9,9	8,9	
<i>AUSSLÄNDISCHE ARBEITER</i>										
Alters- gruppe	ohne Rückkehrer									
unter 30	8	2,1	7	1,9 (7 2,9)	0	0,0	zu	24,9		
30 - 39	124	32,5	123	32,6 (78 32,2)	16	22,2	geringe	28,7		
40 - 49	193	50,7	192	50,9 (112 46,3)	39	54,2	Fall-	36,1		
50 - 54	41	10,8	42	11,1 (34 14,0)	10	13,9	zahlen	6,9		
über 55	15	3,9	13	3,5 (11 4,5)	7	9,7		3,5		
<i>MÄNNLICHE ANGESTELLTE<sup>1</sup></i>										
Alters- gruppe										
	Azubis				Azubis				incl.	incl.
unter 30	8	1,8 (4,1)	2	0,6	4	1,8	1	2,4	18,0	
30 - 39	56	12,9 (12,6)	33	10,1	31	13,8	7	16,7	27,2	
40 - 49	215	49,7 (48,5)	166	50,6	111	49,3	22	52,4	32,5	
50 - 54	60	13,9 (13,5)	45	13,7	30	13,3	8	19,0	10,0	
über 55	94	21,7 (21,2)	82	25,0	49	21,8	4	9,5	12,4	
<i>WEIBLICHE ANGESTELLTE<sup>7</sup></i>										
Alters- gruppe										
	Azubis				Azubis				incl.	incl.
unter 30	4	6,6 (28,8)	3	5,5	3	10,3	zu	38,9		
30 - 39	14	23,0 (17,5)	14	25,5	5	17,2	geringe	21,8		
40 - 49	16	26,2 (20,0)	12	21,8	7	24,1	Fall-	24,6		
50 - 54	8	13,1 (10,0)	7	12,7	4	13,8	zahlen	7,1		
über 55	19	31,1 (23,8)	19	34,5	10	34,5		7,6		

Quelle: Arbeitsamtsuntersuchung, schriftliche Befragung 8/85, Interviews, Arbeitsamt Bremen, eigene Berechnungen

<sup>7</sup>Ohne Auszubildende. Da die Auszubildenden ihre Ausbildung bei der AG "Weser" beenden konnten, wurden sie nicht in die weitere Auswertung einbezogen.

## **B. Interviewleitfaden**

### I. DIE ZEIT VOR UND AUF DER AGW

Wir möchten zunächst einige Fragen zu der Zeit vor bzw. auf der AGW stellen:

- 1a. Welchen Beruf haben Sie erlernt? (Facharbeiterbrief, angelernt?)
- 1b. Wann und wo haben Sie gelernt?
- 1c. Wann haben Sie auf der AWG angefangen?
- 1d. Warum sind Sie damals zur AGW gegangen bzw. warum haben Sie dort gelernt?
- 1e. Haben Sie seither ununterbrochen auf der Werft gearbeitet? (Evtl. Gründe für die Unterbrechung)
  
- 2a. Als Sie auf der Werft angefangen haben, haben Sie dort in Ihrem Beruf gearbeitet? (kurz-/lang angelernt, Facharbeiter)
- 2b. Hat sich in den Jahren auf der Werft an Ihrer Tätigkeit etwas geändert?
- 2c. Gab es Veränderungen in Ihrem Beruf? (Status, Aufstieg)
- 2d. Haben Sie auf der Werft eine Ausbildung bekommen bzw. eine Fortbildung gemacht? (Zertifikate, Zeugnisse)
- 2e. Wurden Sie zeitweilig an andere Betriebe ausgeliehen?
  
- 3a. Haben Sie gerne auf der AGW gearbeitet? (Gründe)
- 3b. Haben Sie sich vorgestellt, bis zur Rente auf der Werft zu arbeiten? (noch Chancen gesehen/Erwartungen gehabt)

### II. WERFTENKRISE UND BELEGSCHAFTSABBAU

4. Ende der 70er Jahre wurden viele Kollegen entlassen. Haben Sie damals selbst daran gedacht, sich eine neue Arbeit zu suchen? (Wenn ja: Warum auf der Werft geblieben? Welche Anstrengungen unternommen? Wenn nein: Warum nicht?)
  
5. Wie war das damals mit Ihren Kollegen. Haben die sich damals etwas anderes

gesucht? (Wer hat die Werft verlassen, wer ist geblieben? Wie ging die Entlassung vor sich: freiwillig/Zwang?)

6a. Wann haben Sie erstmals gehört, daß die Werft geschlossen werden soll?

6b. Gab es Anzeichen für die Schließung?

### III. EINSCHÄTZUNG DER STILLEGUNG UND BESETZUNG

7a. Welche Rolle spielten Ihrer Meinung bei der Werftschließung

-die Unternehmensleitung

-die Politiker

-die Gewerkschaften

Hätten die etwas anders machen können/sollen?

7b. Was meinen Sie: Wäre die Stilllegung abzuwenden gewesen?

wenn ja: wodurch? Wäre Alternativproduktion ein Ausweg gewesen? (falls Aufträge nicht von selbst angesprochen werden: Wie war die Auftragslage?)

wenn nein: warum nicht?

(bei Aussagen über Aufträge nachfragen: Haben wir auch schon gehört. Haben aber bisher nicht herausgefunden, woher das mit den Aufträgen stammt. Wissen Sie es?)

8a. Als feststand, daß die Werft geschlossen wird, wurde die Besetzung der Werft beschlossen.

Was haben Sie während der Besetzung gemacht?

(Nachfrage: Hat die Besetzung etwas gebracht? Obwohl sie die Stilllegung nicht verhindern konnte?

Es gab auch Leute, die dagegen waren: Was halten Sie davon?)

8b. Würden Sie es (die Besetzung) heute wieder so machen wie damals?

8c. Wie hat Ihre Familie, wie Ihre Bekannten und Nachbarn auf die Besetzung reagiert?

8d. Wurden Sie bei Ihrer späteren Arbeitssuche auf die Besetzung angesprochen?

(bei Vorstellungsgesprächen? Am neuen Arbeitsplatz? Kamen bei Vorstellungsgesprächen oder sonst Vorbehalte gegen die AGW zur Sprache?)

### IV. DER PROZESS DER ARBEITSSUCHE UND DIE FOLGEN DER SCHLISSUNG

9. Zu welchem Termin wurde Ihnen gekündigt?  
(falls zum 30.6.1986: Was haben Sie in dieser Zeit gemacht?)

10a. Wie ist es dann weitergegangen?

Nachfragen:

- wo Arbeit gefunden
- Betrieb/Branche
- Betriebsgröße
- Leihfirma
- Zeitvertrag/Festeinstellung
- Beruf/Tätigkeit (wieder Facharbeiter oder Angeleerner?)

10b. Falls eine längere Beschäftigung vorliegt:

Wenn Sie es mit der AGW vergleichen: Was hat sich Ihrer Meinung nach für Sie verbessert, was verschlechtert?

- Einkommen (brutto u. Lohngruppe)  
heute / AGW
- Überstunden
- Kurzarbeit

VERGLEICH-Qualifikation (Anforderungen): Können Sie von dem, was Sie auf der AGW gemacht haben, heute noch etwas brauchen?

- Tätigkeit (interessanter?)

HEUTE-Aufstiegsmöglichkeiten

- Belastung am Arbeitsplatz

MIT-Arbeitszeit (Teilzeit/Schicht)

- Weg zur Arbeit

AG"WESER" -Sicherheit des Arbeitsplatzes

10c. Möchten Sie in Ihrem jetzigen Betrieb bleiben oder planen Sie einen Betriebswechsel? (Gründe!)

11. Haben Sie seither den Betrieb nochmals gewechselt bzw. sind Sie arbeitslos geworden?

(Selbst gekündigt oder gekündigt worden? Warum? Gründe?)

## V. VERHALTEN BEI DER ARBEITSSUCHE

12. Um nochmals auf die Arbeitssuche zurückzukommen:

12a. Wann haben Sie mit der Arbeitssuche begonnen?

(Vor der Schließung; während der Besetzung; als Sie arbeitslos waren?)

12b. Wo haben Sie überall gesucht?

(Bremen, Umland, bundesweit?)

12c. Haben Sie nur in Ihrer Branche (Schiffbau) gesucht oder auch in anderen

- Branchen?  
(warum?)
- 12d. Wollten Sie unbedingt weiter Ihren Beruf ausüben oder war Ihnen das nicht so wichtig?  
(warum?)
- 12e. Wollten Sie lieber in einem Großbetrieb oder lieber in einem Kleinbetrieb arbeiten?  
(warum?)
- 12f. Haben Sie bei bestimmten Betrieben selbst nachgefragt? Bei welchen?
- 12g. Wie, über wen haben Sie gesucht?  
(Arbeitsamt, Annoncen .... Kollegen)  
(Wie haben Sie Ihren Arbeitsplatz letztlich gefunden?)  
(Wann haben Sie mit der Suche aufgehört? Beim 1. Angebot?)
- 12h. Wie oft haben Sie sich beworben, wieviele Ablehnungen gab es? Welche Ablehnungsgründe wurden genannt?
- 12i. Welche Erfahrungen haben Sie bei Vorstellungsgesprächen gemacht?
- 12j. Welche Erfahrungen haben Sie bei der Arbeitssuche mit dem Arbeitsamt gemacht? (Abgruppierungen?)
- 12k. Haben Sie mal daran gedacht, sich selbständig zu machen?
13. falls stabil:  
Warum haben Sie Ihrer Meinung nach so schnell einen Arbeitsplatz gefunden?
- falls destabil:  
Warum war es Ihrer Meinung nach so schwer, einen Dauerarbeitsplatz zu finden?
- falls überwiegend arbeitslos:  
Was waren Ihrer Meinung nach die Gründe, daß Sie bisher keinen Arbeitsplatz gefunden haben?
- 14a. Kommen wir noch einmal zu den Folgen der Werftschliessung:  
Wie hat sich die Schließung finanzielle auf Ihren Haushalt ausgewirkt?  
(Haushaltseinkommen jetzt und zur Zeit der AGW; arbeitet Frau seit Schließung oder bereits vorher? Quellen des Haushaltseinkommens (Arbeitslosengeld; Wohngeld; Mieteinnahmen etc.))
- 14b. Hat sich durch die Schließung auch für Ihre Frau bzw. für die Familie etwas geändert?  
(Anschaffungen, Auto, Reisen, Hauseigentum, Pläne für die Zukunft)

15. Reden Sie über die Stilllegung manchmal noch mit anderen?  
Haben Sie noch Kontakte zu den Kollegen von damals?  
wenn nein: Bedauern Sie dies?

16. Es gab ja bald nach der Stilllegung den Verein USE Akschen. Was halten Sie  
von dem Verein?  
(Mitglied? Aufgaben des bzw. Erwartungen an den Verein. Was konnte/kann  
der Verein bewirken?)

#### VI. RÜCK- UND AUSBLICK, ABSCHLIESSENDE BEWERTUNG

17. Nun liegt die Schließung schon 3 Jahre zurück: Wenn Sie es aus heutiger Sicht  
beurteilen, wie würden Sie zusammenfassend die Folgen der Stil-  
legung für Sie und Ihre Familie bewerten?  
(Auswirkungen auf Beruf, Leben, Zukunft; hart getroffen oder glimpflich  
weggekommen?)

#### VII. STATISTIK

18. Alter

19. Sind Sie in Bremen geboren?

20. falls 19= ja: stammen Ihre Eltern auch aus Bremen?

21. Familienstand

22. Zahl der Kinder, deren Alter; wohnen sie noch zu Hause? Sind Sie finanziell  
unabhängig?

23. Nationalität

24. Geschlecht

25. Mitglied in der Gewerkschaft (auch heute noch?); Funktionen?

26. Wohnen Sie zur Miete oder im eigenen Haus/in einer Eigentumswohnung?

27. Seit wann wohnen Sie hier?

28. Falls Eigentümer: Wie haben Sie Ihr Eigentum erworben?  
(geerbt, gekauft ...)

29. Welche monatliche Belastung haben Sie (entweder Warm-Miete oder Zinsen und Tilgungen u. monatliche Nebenkosten?)

**C: Literaturverzeichnis**

- Adorno, Th. W. (1969), Zu Subjekt und Objekt, in: Stichworte, Kritische Modelle 2, Frankfurt/Main, S. 151 - 168
- AFG (1986), Arbeitsförderungsgesetz Textausgabe, Bundesanstalt für Arbeit, 34. Ausgabe
- ALC (1988), The Swedish Center for Working Life, Structural Change and Labour Market Policy, 6 Bde., Stockholm
- ANBA, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, verschiedene Jahrgänge, Nürnberg
- Arbeitsamt Bremen, Arbeitsmarktberichte, verschiedene Jahrgänge, Bremen
- Arbeitsamt Bremen (Hg.), Statistische Mitteilungen, Bewegungsanalyse Mai/Juni, verschiedene Jahrgänge, Bremen
- Arbeitsamt Bremen (Hg.), Statistische Mitteilungen, Sonderuntersuchung Ende September, verschiedene Jahrgänge, Bremen
- Arbeitsgemeinschaft Werftgutachten 1970 (1972), Gutachten über die Lage der deutschen Werftindustrie im Auftrag des Bundesministers für Wirtschaft, Düsseldorf
- Autorenkollektiv (1987), Irgendwie mußte es ja weitergehen. 4 Jahre nach Schließung der AG "Weser", Hamburg
- Bahn Müller, R. (1981), Die ohnmächtige Wut - Soziale Lage und gesellschaftliches Bewußtsein von männlichen Arbeitslosen mit qualifiziertem Berufsabschluß, Frankfurt/Main / New York
- Bandemer, J. D. v., Ilgen, A. P. (1963), Probleme des Steinkohlenbergbaus, Basel/Tübingen
- Baumeister, H., Bollinger, D., Pfau, B. (1988), Beschäftigung in der Grauzone des Arbeitsmarktes, in: Mitteilungen aus der Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtung 'Arbeit und Betrieb', Bremen
- Baumeister, H., Bollinger, D., Geissler, B., Osterland, M. (1991), Berufsbiographie und Arbeitsmarktkrise. Eine Untersuchung zu individuellen Arbeitsmarktstrategien von Facharbeitern, Opladen (im Erscheinen)
- Beck-Gernsheim, E. (1976), Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt, Frankfurt/Main
- Berglind, H. (1988), Happy Losers? A Study of Laid Off Metal Workers and the

- Swedish Welfare System, in: ALC Stockholm
- Biehler, H., Brandes, W. (1981), Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik. Theorie und Empirie des dreigeteilten Arbeitsmarktes, Frankfurt/ New York
- Bolle, M. (Hg.) (1976), Arbeitsmarkttheorie und Arbeitsmarktpolitik, Opladen
- Bosch, G. u.a. (1974), Bedingungen und soziale Folgen von Betriebsstilllegungen, Zwischenbericht, Dortmund
- Bosch, G. (1978), Arbeitsplatzverlust, Frankfurt/M./ New York
- Bremische Bürgerschaft, Plenarprotokoll vom 8.5.1980
- Brinkmann, Ch. (1977), Arbeitslosigkeit und Mobilität, in: MittAB 2/1977
- Brinkmann, Ch. (1978), Strukturen und Determinanten der beruflichen Wiedereingliederung von Langfrist-Arbeitslosen, in: MittAB 2-1978, S.178ff.
- Brinkmann, Ch. (1983), Verbleib und Vermittlungsprobleme von Arbeitslosen, in: MatAB 5/1983
- Brinkmann, C. (1987), Wege der Arbeitssuche und Wiederbeschäftigung Arbeitsloser, in: Deeke/Fischer (1987), S. 123 - 142
- Brinkmann, Ch., Schober, K. (1976), Zur beruflichen Wiedereingliederung von Arbeitslosen während der Rezession 1975/1976, in: MittAB 2-1976, S.91 ff
- Brock, D., Vetter, H.R. (1982), Alltägliche Arbeiterexistenz, Frankfurt
- Brose, H.-G., Hildenbrand, B. (Hg.) (1988), Vom Ende des Individuums zur Individualität ohne Ende, Opladen
- Büchtemann, Ch.F. (1982), Erwerbskarrieren im Anschluß an Arbeitslosigkeit. Ergebnisse einer Zwischenerhebung zum Verbleib der Arbeitslosen und Abgänger aus Arbeitslosigkeit vom Herbst 1977 drei Jahre später, in: MittAB 2/1982
- Büchtemann, Ch. (1983), Infratest Sozialforschung: Die Bewältigung von Arbeitslosigkeit im zeitlichen Verlauf. Repräsentative Längsschnittuntersuchung bei Arbeitslosen und Beschäftigten 1978-1982, Band 85 der Reihe "Forschungsbericht 85", hrsg. vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Bonn
- Büchtemann, Ch.F., Rosenblatt, B.v. (1978), Arbeitslose 1978: Die Situation in der Arbeitslosigkeit, in: MittAB 1/1981

- Büchtemann, Ch. F., Rosenblatt, B.v. (1983), Kumulative Arbeitslosigkeit Wiedereingliederungsprobleme Arbeitsloser bei anhaltend ungünstiger Beschäftigungslage, in: MittAB 3/83, S. 262 ff.
- Bundesminister für Finanzen (1988), Finanzbericht 1989 und frühere Ausgaben, Bonn
- Buttler, F. (1987), Einführung: Einige Probleme und Wege institutionalistischer Arbeitsmarktanalyse, in: Buttler, F., Gerlach, K., Schmiede, R. (Hg.), Arbeitsmarkt und Beschäftigung, Frankfurt/New York Christensen, J. F. (1987), Transforming Industrial Destruction into Industrial Renewal. The Case of Elsinore, Ms., Kopenhagen
- Dahrendorf, R. (1956), Industrielle Fertigkeiten und soziale Schließung, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie
- Dederling, H. u.a. (1970), Die Mobilität von Arbeitnehmern bei Betriebsstillegungen, 3 Bände, Frankfurt
- Deeke, A., Fischer, J., Schumm-Garling, U., (Hg.) (1987), Arbeitsmarktbewegung als sozialer Prozeß, SAMF Arbeitspapier 1987 - 3
- Der Gewerkschafter (1985), Dokumentation: Betriebsübernahme durch die Belegschaften?, Frankfurt
- Der Gewerkschafter (1985) Dokumentation: Kampf gegen Arbeitsplatzvernichtung, Frankfurt
- Dold, B.K., Pahl, H-D. (1991), Leiharbeit und illegale Beschäftigung in Bremen, Disseration, Ms., Universität Bremen
- Dombois, R. (1984), Problemgruppen des Arbeitsmarktes - Problembetriebe des Arbeitsmarktes? Entlassungsrisiken und Gründe, in: Mitteilungsblatt der ZWE 'Arbeit und Betrieb'13/14, Bremen
- Dombois, R. (1986), Betriebliche Beschäftigungspolitik und Arbeitsmarktrisiken, in: Kooperation Universität-Arbeiterkammer Bremen (Hg.), Arbeitsplatz- und Arbeitsmarktsituation in Bremen Band 3, Bremen
- Dybowski, G., Thomssen, W. (1976), Weiterbildung und Praxis, Univ. Manuskript, Berlin
- Eberwein, W., Tholen, J. (1987), Borgwards Fall: Arbeit im Wirtschaftswunder, Bremen
- Eberwein, W., Tholen, J. (1987), Die öffentliche Arbeitsvermittlung als politisch-sozialer Prozeß, Frankfurt/Main / New York
- Edin, P.A. (1988), Individual Consequences of Plant Closures, Uppsala

- Ehrmann, A., Gabriel, J., Huber, M., Leitner, K. (1988), Folgewirkungen von Betriebsstillegungen am Beispiel des AEG-Werkes Brunnenstraße in Berlin-West, Arbeitspapiere aus dem Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF 1988-1), Paderborn
- Engels, W. (1985), Über Freiheit, Gleichheit und Brüderlichkeit, Frankfurt/Main
- Esser, H. (1989), Gesellschaftliche "Individualisierung" und das Schicksal der (Bindestrich-)Soziologie, in: Markefka, M., Nave-Herz, R. (Hg.), Handbuch der Familien- und Jugendforschung, Bd.2 Jugendforschung, S.197-216, Neuwied
- Feist, U., Hoffmann, H.-J., Krieger, H. (1983), Wahl in der Krise. Eine Analyse der Bürgerschaftswahl in Bremen, in: Neue Gesellschaft 11/83
- Feldstein, M. (1976), Temporary Layoffs in the Theory of Unemployment, in: Journal of Political Economy, Vol. 84, P. 937-957
- Fischer, J., Richter, G. (1984), Weichenstellungen - Folgen einer Pleite, Das Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund, Reihe: Beiträge aus der Forschung, Band 8
- Flaim, P.O., Sehgal, E. (1985), Displaced Workers of 1979-83: How well have they fared in: Monthly Labour Review 108, S.3-16
- Forschungsgruppe "AEG Brunnenstraße" (1987), Bolle, M., Gragendorf, R., Gabriel, J., Heering, W., Huber, M., Leitner, K., Schneider, E.-R., Die Auswirkungen von Betriebsstillegungen auf regionale Arbeitsmärkte am Beispiel des AEG-Werkes "Brunnenstraße" in Berlin (West), Berlin (West)
- Forschungsteam AG"Weser" (Gerdes, J., Heseler, H., Osterland, M., Roth, B., Werner, G.), Forschungsteam AEG-Brunnenstraße (Gabriel, J., Huber, M.) (1990), Betriebsstillegungen im Vergleich, Arbeitspapiere aus dem Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF), 1990/3, Paderborn
- Freiburghaus, D. (1976), Zentrale Kontroversen der neueren Arbeitsmarkttheorie, in: Bolle, M. (Hg.), Arbeitsmarkttheorie und Arbeitsmarktpolitik, Opladen
- Friedmann, P., Weimer, S. (1982), Arbeitnehmer zwischen Erwerbstätigkeit und Ruhestand, Frankfurt(M.)/New York
- Gabriel, J., Huber, M. (1990), Chancen der Wiederbeschäftigung nach Betriebsstillegungen, Berlin/West
- GAO (United States General Accounting Office) (1987), Plant Closings. Limited Advance Notice and Assistance Provided Dislocated Workers, Washington

- Geissler, B., Oechsle, M. (1990), Lebensplanung als Ressource im Individualisierungsprozeß, Arbeitspapiere des Sonderforschungsbereichs 186 'Statuspassagen und Risikolagen im Lebenslauf' an der Universität Bremen, Bremen
- Gerdes, J., Heseler, H., Osterland, M., Roth, B., Werner, G. (1987), Folgewirkungen einer Betriebsstillegung. Mobilitätsprozesse auf dem lokalen Arbeitsmarkt, Forschungsberichte der ZWE 'Arbeit und Betrieb', Bremen
- Gerdes, J., Heseler, H., Osterland, M., Roth, B., Werner, G. (1990), Betriebsstillegung und Arbeitsmarkt, Bremen
- Gerdes, J., Heseler, H. (1990), Rickmers - Das Ende einer Traditionswerft, Bremen
- Geschäftsberichte der AG "Weser", verschiedene Jahrgänge, Bremen
- Giegel, H.-J., Frank, G., Billerbeck, U. (1988), Industriearbeit und Selbstbehauptung, Opladen
- Glaser, B., Strauss, A.L. (1971), Status Passage, London
- Gonäs, L. (1988), Structural Change - Its Consequences for the Individual and the Community , in: ALC, Stockholm
- Gordus, J.P., Farley P., Ferman, L. (1981), Plant Closing and Economic Dislocation, Michigan
- Haas, H.-D., Matejka, H. (1983), Die Mobilitätsbereitschaft der Belegschaftsmitglieder in einem vor der Stilllegung stehenden Bergbauunternehmen, in: Mitteilungen der Geographischen Gesellschaft in München, Bd. 68, 1983
- Habich, R.(1987), Wege der Stellenfindung und beruflichen Plazierung, in: Deeke/Fischer/Schumm-Garling (1987), Arbeitsmarktbewegung als sozialer Prozeß, SAMF-Arbeitspapier 1987 - 3, S. 143 - 172
- Hack, L. (1977), Subjektivität im Alltagsleben. Zur Konstitution sozialer Relevanzstrukturen, Frankfurt/Main
- Hack, L. (1979), Leistung und Herrschaft. Soziale Strukturzusammenhänge subjektiver Relevanz bei jüngeren Industriearbeitern, Frankfurt/Main
- Hansen, G.B. (1988a), A Follow-Up Survey of Workers Displaced by the Ford San Jose Assembly Plant Closure, in: SVSU Economic & Business Review, Vol.6, Winter 1988
- Hansen, G.B. (1988b) Layoffs, Plant Closings and Worker Displacement in America: A Serious Problem in Need of a National Solution in : ALC Stockholm
- Hardes, H. D. (1981), Arbeitsmarktstrukturen und Beschäftigungsprobleme im internationalen Vergleich, Tübingen 1981

- Häußermann, H., Petrowsky, W. (1989), Die Bedeutung der Wohnverhältnisse für die Bewältigung von Arbeitslosigkeit, Endbericht, Bremen
- Heseler, H. (1987), Europäische Schiffbaukrise und lokale Arbeitsmärkte. Eine Untersuchung über die Folgen von Betriebsschließungen in Schweden, der Bundesrepublik Deutschland und Dänemark, Bremen
- Heseler, H., Kröger, H.J. (Hg.) (1983), Stell Dir vor die Werften gehören uns, Hamburg
- Heseler, H., Osterland, M., Roth, B., Walther, J.U. (1986), Zwischen Schock und Normalität: Erwerbsverläufe der AG "Weser"-Belegschaft nach der Stilllegung, in: Mitteilungsblatt der ZWE 'Arbeit und Betrieb', Nr. 15, Bremen
- Heseler, H., Osterland, M. (1986), Betriebsstillegung und lokaler Arbeitsmarkt. Das Beispiel der AG "Weser" in Bremen, in MittAB 2/1986, S. 233
- Heseler, H., Osterland, M., Roth, B., Walther, J.U. (1987), Betriebsschließungen. Die Grenzen kommunaler Arbeitsmarktpolitik - Das Beispiel der Stilllegung der AG "Weser"-Werft in Bremen, in: Abromeit, H., Blanke, B., (Hg.), Arbeitsmarkt, Arbeitsbeziehungen und Politik in den 80er Jahren, Opladen
- Heseler, H., Roth, B. (1988), Die Auswirkungen der AG "Weser"-Schließung auf den Bremer Arbeitsmarkt, Arbeitspapiere aus dem Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF), Paderborn
- Heuss, E. (1965), Allgemeine Markttheorie, Tübingen/Zürich
- Hillen, K.B. (1971), Arbeitnehmer nach einem Arbeitsplatzverlust, Opladen
- Hodeige, H.H., (1985), Job-Search im strukturierten Arbeitsmarkt. Zur suchtheoretischen Erklärung unfreiwilliger Arbeitslosigkeit, Freiburg
- Huber, M., Ehrmann, A., Gabriel, J. (1988), Zur Ungleichverteilung von Arbeitsmarktchancen nach einer Betriebsstillegung. Ergebnisse einer multivariaten Analyse, Arbeitspapiere aus dem Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF), Paderborn
- Hujer, R., Knepel, H. (Hg.), Mobilitätsprozesse auf dem Arbeitsmarkt, Frankfurt/Main / New York
- IAB (1986), Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung in den USA und in der Bundesrepublik Deutschland, in: BeitrAB 96, Nürnberg
- IAB-Arbeitslosenverlaufsuntersuchung (1985), Sonderauswertung des IAB für das Forschungsprojekt "Betriebsstillegung" an der ZWE 'Arbeit und Betrieb', Nürnberg
- IG Metall (1986), Es geht nicht allein um Schiffe - es geht um Menschen, Hamburg

- IG Metall (1988), Strukturpolitische Alternativen zur gesellschaftlichen Arbeitslosigkeit, Frankfurt
- Jahoda, M. (1983), Wieviel Arbeit braucht der Mensch? Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert, Weinheim
- Keupp, H., Röhrle, B., (Hg.), Soziale Netzwerke, Frankfurt(M.)/New York
- Kohlhuber, F. (1983), Insolvenzbedingte Arbeitslosigkeit - welche Bedeutung kommt ihr zu, in: MittAB 2/83, S. 122 ff.
- Kohli, M. (Hg.) (1978), Soziologie des Lebenslaufs, Neuwied
- Kohli, M., Robert, G. (Hg.) (1984), Biographie und soziale Wirklichkeit, Tübingen
- König, H. (1980), Job-Search Theorien, in: Neuere Entwicklungen in der Beschäftigungstheorie, Tübingen
- Kühl, J. (1985) Arbeitsmarkt, Beschäftigung und Einkommen in den USA, IAB Ms., Nürnberg
- Levy, R. (1977), Der Lebenslauf als Statusbiographie, Stuttgart
- Lichte, R. (1978), Betriebsalltag von Industriearbeitern, Frankfurt/M./New York
- Lutz, B. (1978), Wirtschaftliche Entwicklung, betriebliche Interessen und Arbeitsmarktsegmentation, Manuskript für die Sachverständigengruppe "Mittelfristige Beschäftigungsperspektiven" der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, München
- Lutz, B., Weltz, F. (1966), Der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel, Frankfurt/Main
- Lutz, B., Sengenberger, W. (1974), Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik, Göttingen
- Mertens, D., Kaiser, M. (1978), Berufliche Flexibilitätsforschung in der Diskussion, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 30 (3 Bde.), Nürnberg
- Molinder, L. (1984), The Restructuring of the Swedish Shipbuilding Industrie, Ms., Göteborg
- Mückenberger, U. (1985), Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft?, in: Zeitschrift für Sozialreform, Heft 7/8
- Nagel, B., Riess, B., Weber, K. (1987), Die Folgen der ENKA-Betriebsstilllegung in

Kassel, unveröffentl. Ms., GHS Kassel

- Noll, H.-H. (1985), Arbeitsplatzsuche und Stellenfindung. Überlegungen und Befunde zur Rationalität des Arbeitsmarktverhaltens, in: Hujer, R., Knepel, H. (Hg.), *Mobilitätsprozesse auf dem Arbeitsmarkt*, Frankfurt/Main / New York, S. 275-303
- Nowack, Th., Snyder, K. (1983), Women`s Struggle to Survive a Plant Shutdown, in: *The Journal of Intergroup Relation*, Volume XI, No 4
- Oaklander, Harold (1988), Mountainside Plant Closing Starts Worker Career Erosion, in: ALC, Stockholm
- Offe, C. (Hg.) (1977), *Opfer des Arbeitsmarktes*, Neuwied/Darmstadt
- Osterland, M. (1989), Declining Industries, Plant Closing and Local Labour Markets, in: Albrechts, L. et.al. (Hg.), *Regional Policy at the Crossroads*, London
- Osterland, M. (1990a), Normalarbeitsverhältnis und Normalbiographie, in: Berger, P.A., Hradil, S. (Hg.), *Lebenslage, Lebenslauf, Lebensstile; Soziale Welt*, Sonderband Nr. 7, Göttingen
- Osterland, M. (1990b), Massenentlassung als kollektive Erfahrung, in: Dressel u.a. (Hg.), *Lebenslauf, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik*, BeitrAB 133, Nürnberg
- Paine, D. (o.J.), *Closure at Linwood: A Follow-Up Survey Of Redundant Worker*, Manpower Servic Commission, Edinburgh
- Pfau, B. (1984), Veränderungen der Erwerbsverläufe von Arbeitern und Angestellten in der Beschäftigungskrise, in: *Mitteilungsblatt der ZWE 'Arbeit und Betrieb'13/14*, Bremen
- Pfau, B. (1986), Veränderungen von Erwerbsverläufen in der Krise, *Forschungsbericht der ZWE "Arbeit und Betrieb"*, Bd. 4, Bremen
- Phelps, E.S. (Hg.) (1970), *Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory*, New York
- Projektgruppe Videocolor (1987), "Der Sozialplan ersetzt mir ja nicht den Arbeitsplatz", *Betriebsschließung und Besetzungstreik bei Videocolor Ulm*, Köln
- Projektgruppe (1988), *Industrialisierungsphasen und Regionalentwicklung*, Ms., Bremen
- Richter, H. (1970), *Die Strategie schriftlicher Massenbefragung*, München
- Root, K. (1988), Social Expectations and Individual Response to Job Loss, in: ALC Stockholm
- Root, K. (1984), The Human Response to Plant Closures, in: *The Annals of The*

American Academy of Political and Social Science, Vol. 475, Philadelphia

- Rosenblatt, B.v., Büchtemann, Ch.F. (1980), Arbeitslosigkeit und berufliche Wiedereingliederung, in: MittAB 4/80
- Roth, B. (1988), The Effects of the Closure of the AG "Weser" Shipyard in Bremen for the Employees Dismissed and the Region, in: Structural Change and Labour Market Policy, ALC Conference papers, Theme III, Vol.I, ALC, Stockholm
- Roth, B., Walther, J.U. (1988), Betriebsstilllegung in einer Krisenregion, in: Strubelt, W., (Hg), Soziale Probleme von Industriestädten, Bundesforschungsanstalt für Landeskunde und Raumordnung, Bonn; auch erschienen bei der German Commission for UNESCO, Bonn
- Runte, D.(1984), Lebensarbeitszeitverkürzung durch flexiblen Ruhestand ab 58, Schriftenreihe der Angestelltenkammer Bremen, Bremen
- Schmid, G. (1987), Der organisierte Arbeitsmarkt - Überlegungen zu einer institutionellen und politischen Theorie des Arbeitsmarktes, in: Buttler, F., Gerlach, K., Schmiede, R. (Hg.), Arbeitsmarkt und Beschäftigung, Frankfurt/New York
- Schmidt, K.-H. (1984), Die Mobilität von Fachkräften kleiner und mittlerer Unternehmen, Göttingen
- Schmiede, R. (Hg.) (1988), Arbeit und Subjektivität, Bonn
- Schumann, M., Einemann, E., Siebel-Rebell, Ch., Wittemann, K.P. (1982), Rationalisierung, Krise und Arbeiter. Eine empirische Untersuchung der Industrialisierung auf der Werft, Frankfurt/M.
- Schütz, A., Luckmann, T. (1975), Strukturen der Lebenswelt, Darmstadt
- Sehgal, Ellen (1984), Occupational Mobility and Job Tenure in 1983, in: Monthly labour review Vol. 107, S.18-23
- Sengenberger (1984), Symposium. West German Employment Policy: Restoring Worker Competition, in: Industriel Relations, Heft 4
- Sengenberger, W. (1987), Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten, Frankfurt/M./ New York
- Skogö,I. (1988), Experiences of Some Major Company Closures in Sweden, in: ALC, Stockholm
- Sörgel, W. (1978), Infratest Sozialforschung - Motivation von Arbeitssuchenden, Hemmnisse für die Einstellung von Arbeitslosen. Effektivität von Vermittlung und Beratung, Fortbildungs- und Mobilitätsbereitschaft von Beschäftigten, Band 5 der Reihe "Sozialforschung" des Bundesministers für Arbeit und

## Sozialordnung, Bonn

- Spahn, H.P. Vobruba, G. (1986), Das Beschäftigungsproblem. Die ökonomische Sonderstellung des Arbeitsmarktes und die Grenzen der Wirtschaftspolitik, Discussion Paper IIM/LMP 86-114, Wissenschaftszentrum Berlin
- Strehmel, P., Degenhardt, B. (1987), Arbeitslosigkeit und soziales Netzwerk, in: Keupp/Röhrle (Hg.), Soziale Netzwerke, Frankfurt(M.)/New York, S.139 - 155
- Thomssen, W. (1980), Deutungsmuster - eine Kategorie der Analyse von gesellschaftlichem Bewußtsein, in: Weymann, A. (Hg.), Handbuch für die Soziologie der Weiterbildung, Neuwied
- Thomssen, W. (1982), Die Konstitution des Klassenbewußtseins. Vom Altern eines wissenschaftlichen Anspruchs, in: Schmidt, G. u.a. (Hg.), Materialien zur Industriesoziologie, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 24, Opladen
- Urban, D. (1988), Der Rheinhausen-Effekt - Wahl- und parteipolitische Folgen eines kollektiven Widerstandes, in: Soziale Welt, Heft 4/1988
- Voß, G. (1984), Bewußtsein ohne Subjekt ? Eine Kritik des industriesoziologischen Bewußtseinsbegriffs, Großhesselohe
- Wacker, A. (1976), Arbeitslosigkeit, Soziale und psychische Voraussetzungen und Folgen, Frankfurt/M.
- Wassmann, H. (1977), Betriebsstillegungen in Nordhessen, Forschungsgruppe Produktivkraftentwicklung Nordhessen an der GHS Kassel, Kassel
- Wehrt, K. (1984), Betriebsschließungen in unserer Region am Beispiel ENKA und gewerkschaftliche Gegenstrategien, Kooperationsprojekt DGB Gewerkschaften -Hochschule, Kooperationsmaterialien 6, Kassel
- Wieljosz, J.B., Carpenter, S. (1987), The Effectivness of Alternative Methods of Searching for Jobs und Finding Them, in: American Journal of Economics and Sociology, 46 (2), S. 152-164