

Der Vulkan-Verbund war in die Krise geraten. Wahrscheinlich war der größte deutsche Werftenverbund schon lange in der Krise, nun aber ließ es sich nicht mehr länger verdecken, und schon stand der Riese vor dem Aus. Der Bremer Vulkan-Verbund war Anfang der 80er Jahre mit Hilfe der Landespolitik aus zwei Werften in Bremerhaven und Bremen gebildet worden, um die Werftstandorte im Lande Bremen dauerhaft zu sichern.

Er war dann noch in den 80er Jahren durch Übernahme weiterer Werften im kleinsten Bundesland gewachsen, um sich dann Anfang der 90er Jahre insbesondere dadurch zum Riesen zu mausern, daß er Werften und Firmen in Mecklenburg-Vorpommern zusammen mit Hunderten von Millionen DM „Ost-Subventionen“ von der Treuhandanstalt übernahm. Diese Subventionen waren natürlich zweckgebunden, sie sollten in die ostdeutschen Werften investiert werden – was nicht oder jedenfalls zu einem beträchtlichen Teil nicht geschah: Das Geld „verschwand“ im sogenannten zentralen Cash-Management des Verbunds. Und doch ließ sich schon 1995

die Krise nicht länger verbergen. Da half auch bisher so reichlich gewährte bremische Subvention nicht mehr weiter, die es über die Jahre hinweg dem Vulkan ermöglicht hatte, für seine Standorte in Bremerhaven und Bremen Arbeit zu kaufen. Denn an das Hereinholen kostendeckender Schiffbauaufträge war bei der Kostenstruktur der Vulkan-Werften jedenfalls in Bremen und Bremerhaven nicht zu denken. Dabei spielten viele Faktoren eine Rolle, ein Faktor jedenfalls waren die Stundensätze, deren Höhe natürlich maßgeblich von den Stundenlöhnen, Überstundenzuschlägen, Weihnachts-sonderzahlungen und dergleichen, der Zahl der Beschäftigten und ihrer Produktivität mitbeeinflusst wurde.

Die Krise – ein Rückblick

Daß das auf Dauer nicht so weitergehen konnte, muß eigentlich jedem, der etwas damit zu tun hat, klar gewesen sein. Veränderungen hätten rechtzeitig angepackt werden müssen. Aber weder die Arbeitgeber- noch die Arbeitnehmerseite noch die Landespolitik sprach etwas so Unangenehmes wie erforderliche Veränderungen an. Dafür mag es immer wieder Gründe, manchmal auch gute Gründe, gegeben haben; jedenfalls war es auch einfacher, mit viel weniger Eigeninitiative, dafür aber umso mehr bremischen Steuergeldern ruinöse Aufträge zu kaufen. Und dann war plötzlich das Ende in Sicht. Die Banken als Hauptgläubiger und wohl auch -anteileigner hatten kein Vertrauen mehr in den Vulkan. Zunächst entthronten sie über ihre Vertreter im Aufsichtsrat einen Teil des Vorstands, darunter den Vorstandsvorsitzenden Dr. Henemann, dann sperrten sie weitere Kredite, schließlich wurde Vergleichsantrag, danach – mit Ausnahme der Bremerhavener Lloyd-Werft, berühmt geworden durch den dramatischen Wettlauf mit der Zeit beim Umbau der Queen Elizabeth II – Konkursantrag gestellt. Die Ost-Werften waren bereits wieder aus dem Verbund herausgelöst worden, aber die als Morgengabe dazu gereichten Ost-Subventionen blieben verschwunden. Aufsie und die mit ihrer Hilfe zu finanzierenden Modernisierungen zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit warten die ostdeutschen Standorte zum

Walter Klemeyer

Vulkankrise – welche Hoffnung bleibt?

Was ist aus den Werftarbeitern geworden, die unter der Krise der Bremer Vulkanwerft zu leiden haben? Der Jurist Walter Klemeyer zieht eine Zwischenbilanz und macht Vorschläge, wie die Betroffenen unterstützt werden können. Dabei schreibt er der Kirche eine wichtige Rolle zu.

großen Teil noch heute. Inzwischen werden diese Gelder, wie zu hören ist, auch von der Staatsanwaltschaft und dem Brüsseler EU-Wettbewerbs-Kommissar van Miert gesucht.

Wie es an den Werftstandorten im Lande Bremen weiter ging? Die Banken hatten ja das Vertrauen verloren. Also finanzierte erneut die öffentliche Hand die Arbeit, diesmal insbesondere das Arbeitsamt über die Zahlung von Konkursausfallgeld. Damit konnten die Löhne gespart werden. Außerdem mußte ein „Rettungskonzept“ für die Zukunft her. Wie das aussieht, ist (noch?) unbekannt.

Die Werftarbeiter jedenfalls sollten vertrauen und den „dreiseitigen“ Vertrag unterschreiben, der Ende April/Anfang Mai 1996 auf den Betriebsversammlungen und im Umfeld der Werften in aller Munde war. Der sei, so hieß es von Seiten der Konkursverwalter, Gewerkschaften, Werftvorstände und Betriebsräte auf den Betriebsversammlungen, so las man es in den Zeitungen, notwendige Voraussetzung für oder integraler Bestandteil von oder was auch immer, jedenfalls unverzichtbar für den Erfolg jedes Rettungskonzepts: Ohne dreiseitigen Vertrag läuft gar nichts, das war klar oder besser: sollte klar sein.

Arbeitnehmer bis zum Schluß im Unklaren gelassen

Was hat es mit diesem dreiseitigen Vertrag auf sich? Dreiseitig deshalb, weil er zwischen drei Parteien abgeschlossen wurde, nämlich den Werften, dem einzelnen Arbeitnehmer und einer eigens gegründeten Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft namens Mypegasus. Seltsam war nur, daß keiner der Arbeitnehmer den dreiseitigen Vertrag vor Unterschrift kannte, geschweige denn prüfen lassen konnte. Dieser Vertrag hatte es immerhin in sich: Nicht nur, daß der Arbeitnehmer damit auf sein Arbeitsverhältnis und den darin erworbenen Kündigungsschutz in jeder Hinsicht verzichtete; er tauschte dafür ein auf höchstens 12 Monate befristetes Arbeitsverhältnis bei Mypegasus ein. In dieser Zeit kann er sich einmal für eine Beschäftigung beliebiger Dauer auf „seiner“ Werft „freistellen“ lassen (wenn er von dort angefordert wird, denn dort wird ja weiter gebaut), im übrigen kann er auf „Kurzarbeit Null“ gesetzt werden – und wird er selbstverständlich auch, denn Mypegasus stellt ja nichts her, sondern ist eher ein Parkplatz für die Werftarbeiter, die in der Zeit bei Mypegasus schließlich weiterqualifiziert werden sollen zur besseren Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt außerhalb der Werften. Aber in welche Richtung soll sich ein 55jähriger Werftarbeiter mit 36jähriger Werftzugehörigkeit qualifizieren? Oder ein 46jähriger mit 16jähriger Werftzugehörigkeit, schwerbehindert noch dazu? Und das in einer Region mit einer 20prozentigen Arbeitslosigkeit? Solche Arbeitnehmer haben deshalb bei betriebsbedingten Kündigungen im Rahmen der Sozialauswahl, die dann vorzunehmen ist, wenn der Betrieb nicht endgültig und insgesamt eingestellt wird, einen starken Kündigungsschutz. Das gilt aber nur, wenn dem Arbeitnehmer gekündigt wird, nicht wenn er selber kündigt oder einer Aufhebung seines Arbeitsverhältnisses zustimmt. Letzteres tat er aber mit seiner Unterschrift unter den dreiseitigen Vertrag. Bis zum Unterschreiben hatte den aber eben keiner der Arbeitnehmer zu Gesicht bekommen. Da braucht man dann schon Vertrauen.

Zum Unterzeichnen des neuen Vertrages gedrängt

Dabei wäre es einfach gewesen, das Muster dieses dreiseitigen Vertrages ein oder zwei Tage früher an die Betroffenen zu verteilen. Aber auch dann wäre Vertrauen erforderlich gewesen. Denn gleich im ersten Satz dieses Vertrages erklärt der Arbeitnehmer, ihm seien „die Vereinbarungen über den Interessenausgleich auf Verbund-Ebene Vulkan vom 30. 4. 1996 bekannt“. Tatsache ist, daß dieser Interessenaus-

gleich offenbar keinem Arbeitnehmer bekannt war, ausgenommen wohl den Betriebsräten. Die warben dann auch auf den Betriebsversammlungen gemeinsam mit der IG Metall, Konkurs-/Vergleichsverwaltern und einem Teil der früheren Werftheitungen für Vertrauen: Die Arbeitnehmer möchten doch bitte den dreiseitigen Vertrag unterschreiben, eine Alternative gebe es nicht, man selber gehe „schweren Herzens“ voran. Wer jetzt nicht unterschreibe, sei Montag beim Arbeitsamt.

Es wäre auch einfach gewesen, neben dem dreiseitigen Vertrag auch gleich den Interessenausgleich ein oder zwei Tage früher an die Betroffenen zu verteilen. Denn der soll ja vom 30. 4. 1996 datieren. Das heißt, an diesem Tag muß der Interessenausgleich schon fix und fertig samt Unterschriften der Unternehmen und Betriebsräte vorgelegen haben. Denn so verlangt es das Betriebsverfassungsgesetz in § 112 Abs. 1 Satz 1. Es fragt sich, warum der Interessenausgleich nicht einfach fotokopiert und zum Beispiel auf den Betriebsversammlungen der Werften an die Arbeitnehmer verteilt worden ist.

Alle sollten jedenfalls den dreiseitigen Vertrag unterschreiben; auch bei der Lloyd-Werft, obwohl es hier noch nicht um den Konkurs, sondern immer noch um den Vergleich ging. Alle sollten auch hier auf ihren Kündigungsschutz bei betriebsbedingten Kündigungen verzichten, auch die Altgedienten mit langer Betriebszugehörigkeit, die Schwerbehinderten mit ihrem Sonderkündigungsschutz und so weiter. Dafür bekomme jeder gleich viel, hieß es, nämlich ein Jahr bei Mypegasus. Wenn es gut laufe, hieß es, sollten dann 400 bis 500 zum Lloyd zurückkehren, 100 bis 200 blieben auf der Strecke; bei der Bremerhavener Schichau Seebeckwerft und bei der Bremer Vulkan-Werft sollten es ebenfalls etwa je ein Drittel sein, nämlich 600 beziehungsweise



Arbeiter in der Bremer Vulkan-Werft

Foto: agenda/epd

se 700. Für viele bedeutet das Arbeitslosigkeit, angesichts des Arbeitsmarkts insbesondere für Ältere sogar keine verlockende Aussicht. Und die ist seit der Kanzlerrunde vom Februar 1996 sogar noch düsterer, da ältere Arbeitslose nun zum Beispiel nicht mehr wie bisher mit 60 in die vorzeitige Altersrente wegen Arbeitslosigkeit gehen dürfen, ohne Rentenkürzungen hinnehmen zu müssen.

Die Folgen

Tatsächlich bekommen natürlich nicht alle gleich viel, insbesondere nicht für den gleichen Einsatz. Der mit dem höheren Kündigungsschutz, in der Regel also der Ältere, gibt mehr als der Jüngere mit dem niedrigeren Kündigungsschutz. Dafür ist für den Älteren nach Ende des Jahres bei der Mypegasus die Gefahr größer, nicht auf seine Werft – oder überhaupt ins Arbeitsleben – zurückkehren zu können und auf der Strecke zu bleiben. Denn natürlich hat die Werft, soll sie mit Zukunftsaussicht weitergeführt werden, ein Interesse daran, nur die Gesunden und Leistungsfähigen wieder zu übernehmen, sich also eine „olympiareife Mannschaft“ zusammenzustellen. Das alles hätte man mit Sicherheit ohne den dreiseitigen Vertrag nicht hinbekommen. Denn darin verzichtet ja jeder auf seinen Kündigungsschutz.

Das zu tun, kann sinnvoll sein. Denn natürlich „sitzen alle in einem Boot“, wie immer wieder zu hören war. Das heißt aber nicht, daß die Interessen aller Bootsinsassen deckungsgleich sind. Und das sollte ein guter Interessenausgleich bedenken. Tut er das, kann er sich sehen lassen – auch bevor jeder den dreiseitigen Vertrag unterschrieben hat.

Wie könnte ein guter Interessenausgleich aussehen?

Ein guter Interessenausgleich hätte zum Beispiel ganz unkonventionell vorsehen können, daß diejenigen, die auf ihre Werft zurückkehren, für die ersten ein, zwei oder drei Jahre etwa nur 90 Prozent ihrer Vergütung ausbezahlt erhalten und die restlichen 10 Prozent denen zugutekommen, die arbeitslos werden und bleiben. Denn schließlich haben sie mit ihrer Unterschrift unter den dreiseitigen Vertrag den Preis dafür bezahlt, daß ihre früheren Kollegen auf ihre Werft zurückkehren können.

Oder der Interessenausgleich könnte vorsehen, daß zum Beispiel immerhin 50 Prozent der Arbeitsplätze bei Weiterführung der Werft nach den Kriterien der Sozialauswahl bei betriebsbedingter Kündigung besetzt werden.

Andere Beispiele ließen sich anführen. Nach wie vor sind leider viele Fragen offen. Natürlich bleibt den Betroffenen, weiterhin das Vertrauen zu schenken, das gefordert wurde. Und die Hoffnung bleibt. Außerdem wieder einmal die Erkenntnis, daß mehr Transparenz nicht deutlich genug verlangt werden kann. Dann läßt sich immerhin entscheiden, ob Hoffnung begründet und Vertrauen gerechtfertigt ist.

Kirche sollte den Betroffenen ein Forum bieten

Das kann aber nicht alles sein, jedenfalls nicht für die Kirche. Sie muß sich fragen, was sie hätte tun können und was sie jetzt noch tun kann. Ausgangspunkt dabei ist, daß sie, wie Bonhoeffer formuliert, „an den weltlichen Aufgaben des menschlichen Gemeinschaftslebens teilnehmen (muß), nicht herrschend, sondern helfend und dienend“. Wie kann das in diesem Fall aussehen?

Es ist klar, daß die Kirche keine Werft sanieren kann. Ihr fehlt wohl auch durchaus die betriebswirtschaftliche und arbeitsrechtliche Kompetenz, sich inhaltlich zu äußern. Aber „helfende und dienende Teilnahme“ kann auch darin bestehen, den Betroffenen ein Forum zu bieten, in dem sie sich selber äußern und zu Wort melden können, ohne

den Druck, den die „Konstrukteure“ des „Überrumpelungs“-Modells auf den Betriebsversammlungen ausgeübt haben. Die Bremerhavener Nordsee-Zeitung hatte immerhin zusammen mit der Rechtsanwaltskammer für zwei Stunden eine Telefonaktion eingerichtet, in deren Rahmen Betroffene rechtliche Fragen stellen konnten. Aber das Bedürfnis, sich zu äußern, geht ja weit darüber hinaus. Die Vereinzelung will aufgehoben sein. Für ein solches Forum könnte die Kirche eines ihrer vielen Gebäude öffnen, vielleicht auch zur Organisation ihre sonstige Infrastruktur zur Verfügung stellen. Wäre das nicht Hilfe zur Selbsthilfe?

Das könnte die Kirche übrigens immer noch für diejenigen früheren Mitarbeiter der Lloyd-Wert tun, die Ende Juli nach erfolgreichem Abschluß des Vergleichsverfahrens davon unterrichtet wurden, daß sie nicht wieder übernommen werden, und deren bis dahin bestehende Hoffnung jetzt zerbrochen ist. Viele, insbesondere jene mit langer Betriebszugehörigkeit, empfinden das als große Ungerechtigkeit; vielleicht sind sie jetzt noch erreichbar, ansprechbar, selber begierig sich zu äußern, bevor sie sich in der Vereinzelung, Hoffnungs- und Sprachlosigkeit der Langzeitarbeitslosen wiederfinden oder einrichten.

Klar wird am Vulkan-Beispiel auch, daß Kirche nicht dadurch in der Arbeitswelt präsent ist, daß sie mit Managern, Betriebsräten und Gewerkschaften spricht. Das kann sie gern tun, sie muß sich aber klar sein, daß sie dabei nicht unbedingt authentische Äußerungen zu hören bekommt, sondern mit Stellvertretern spricht. Sie muß versuchen, mit den Menschen selber zu sprechen, sie sich auch selber äußern zu lassen. Und Stellvertreter sollte sie nicht nur in ihrer Funktion als Vertreter anderer, sondern auch als Menschen in ihrem Beruf, an ihrem Arbeitsplatz und in ihrer persönlichen Position ansprechen.

Wir können dann getrost abwarten, was sich ergibt. Einen Versuch ist das allemal wert.

*Rechtsanwalt Walter Klemeyer, Fachanwalt für Arbeits- und Sozialrecht
Karlsburg 2, 27568 Bremerhaven*

Versöhnung im Kontext von Nicht-Versöhnung

Bibelarbeiten, Analysen und praktische Beispiele zur II. Europäischen
Ökumenischen Versammlung im konziliären Prozeß für
Gerechtigkeit, Frieden und Befreiung der Schöpfung
(Graz 1997)

Ulrich Duchrow



Sonderdruck der Junge Kirche –
Zeitschrift europäischer Christinnen und Christen

Beilage zu Heft 3/März 1996
96 Seiten DM 4,- plus Porto
Staffelpreise ab 10, 20, 50, 100 Exemplare
Verlag Junge Kirche · Postfach 10 07 07 · D-28007 Bremen
Telefon 04 21/7 16 48, Fax 04 21/7 19 39