

Zeitschrift: Traverse : Zeitschrift für Geschichte = Revue d'histoire
Herausgeber: [s.n.]
Band: 26 (2019)
Heft: 3: Entreprises, institutions, territoires = Unternehmen, Institutionen, Territorien

Artikel: Manageriale Macht und die Mikropolitik der Raumordnung : Streikprävention und Städtebau bei Alusuisse in Australien um 1970
Autor: Grob, Leo
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-846945>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 15.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Manageriale Macht und die Mikropolitik der Raumordnung

Streikprävention und Städtebau bei Alusuisse in Australien um 1970

Leo Grob

1972 verliess die erste Ladung Alumina die soeben im Norden Australiens eröffnete Produktionsstätte des Schweizer Aluminiumkonzerns Alusuisse. Ein firmeneigenes Frachtschiff beförderte das Alumina in die europäischen Hüttenwerke, in denen es zu Rohaluminium verarbeitet wurde. Die in Australien realisierten Bauxit- und Aluminabetriebe kosteten umgerechnet 1,4 Milliarden Franken – damals eines der grössten Investitionsprojekte eines Schweizer Unternehmens im Ausland. Auf Aboriginal Land und über 14000 Kilometer vom Zürcher Hauptsitz entfernt, stampfte das multinationale Unternehmen nicht nur gigantische Produktionsanlagen aus dem Boden, sondern auch eine Stadt für 5000 Personen. Neben Fabriken und Minen liess Alusuisse Strassen und Häfen, Schulen und Krankenhäuser, Restaurants und Wohnhäuser, Sport- und Kinderspielflächen bauen.

Diese Betriebseröffnung lässt sich als Globalisierungsprozess verstehen, den der Geograf David Harvey auf den Begriff *spatial fix* brachte.¹ *Fix* ist dabei doppeldeutig und bezeichnet einerseits die vorübergehende Lösung von Profitabilitätskrisen durch eine räumliche Reorganisation von Unternehmen und andererseits die Festsetzung von Produktionsfaktoren im Raum. Wirtschaftliche Territorien des Kapitalismus lassen sich folglich als Räume verstehen, die geprägt sind durch die widersprüchlichen Notwendigkeiten von Unternehmen, Investitionen räumlich zu fixieren und gleichzeitig mobil zu bleiben, um attraktive Investitionsmöglichkeiten an anderen Orten wahrzunehmen. Der vorliegende Beitrag untersucht die Raumordnung, die bei den Alusuisse-Aktivitäten in Australien entstand, und beleuchtet dabei die interdependenten Akteursbeziehungen, die bei einem *spatial fix* zum Tragen kommen. Hierzu rücke ich die Beziehungen zwischen Belegschaft, Unternehmen und staatlichen Stellen in den Vordergrund: Wie versuchte das Management, die Belegschaft und deren soziale Reproduktion zu beeinflussen? Wie wirkten sich die Machtbeziehungen zwischen Management, Belegschaft und staatlichen Stellen auf die Raumordnung der Produktionsstätte und der dazugehörigen Stadt aus?

Die australischen Betriebe sind ein Beispiel für die umfangreichen Direktinvestitionen multinationaler Unternehmen mit Schweizer Konzernsitz, welche die

Schweiz seit 1945 zu den am stärksten «globalisierten» Volkswirtschaften und zu den Ländern mit den höchsten Direktinvestitionsraten machten.² Sowohl die wirtschafts- als auch die unternehmensgeschichtliche Forschung hat sich mit den Auswirkungen der globalen Wirtschaftsverflechtung auf die Schweizer Ökonomie und ihre Unternehmen befasst.³ So liegen unternehmenshistorische Überblicksdarstellungen zahlreicher Schweizer Unternehmen vor. Allerdings blieben die eigentlichen Akteure und Orte von Direktinvestitionen im Ausland meist ein Nebenschauplatz.⁴ Und während arbeitsgeschichtliche Studien zwar konkrete Produktionsstandorte einzubeziehen vermochten, blieben diese auf die Schweiz beschränkt.⁵ Im Anschluss an neuere arbeitshistorische Studien, die *Company Towns* als Zielorte ausländischer Direktinvestitionen mikrogeschichtlich und in transnationaler Perspektive untersuchen, will der vorliegende Beitrag auf diese Forschungslücke eingehen.⁶

Der vorliegende Artikel argumentiert, dass das interne Funktionieren von Unternehmen einbezogen werden muss, um die spezifische (räumliche) Organisation von Unternehmen zu verstehen. Während die neue Institutionenökonomie versucht, den Erfolg von wirtschaftlichen Einheiten auf einen effizienten Umgang mit Transaktionskosten (also «Kosten der Marktnutzung (Such- und Informationskosten, Vertragskosten, Durchsetzungskosten) und Kosten der Organisationsnutzung von Unternehmen (Vertragskosten, Arbeits- und Qualitätskontrollkosten)») zurückzuführen, erklärt der vorliegende Beitrag unternehmerische Organisationsformen im Kontext machtasymmetrischer Interaktionen. Um Kapital zu akkumulieren, müssen Unternehmen einen kontinuierlichen Arbeitsprozess sicherstellen, im Zuge dessen das *Arbeitspotenzial* erst in *Arbeitsleistung* überführt wird. Da Marktmechanismen diesen Arbeitsprozess nicht ausreichend gewährleisten, implementieren Unternehmen Kontrollinstanzen und wenden Machttechniken an.⁸ Das Unternehmen lässt sich folglich als soziales Handlungsfeld untersuchen, wobei der einzelne Betrieb als mikropolitische Arena konkreter Machtbeziehungen herangezogen werden kann.⁹ Die zweckrationalen und nutzenmaximierenden Handlungen von Managern lassen sich auf dieser Skalierungsebene als Machttechniken der Menschenführung untersuchen. Folglich interessieren die interaktiven, interessengetriebenen Handlungen von Individuen oder Gruppen und die dabei entstehenden «Allianzen und Rivalitäten, Machtausübungen und Aushandlungsprozesse, Konflikte und deren Überführung in tragfähige Kompromisse».¹⁰ Als mikropolitische Arena hat dabei jedes Unternehmen auch eine räumliche Dimension. Schliesslich ist das Territorium keine blossе Bühne für das Verhalten von Menschen. Vielmehr ist es sowohl durch menschliches Handeln geformt als auch konstitutiv für dieses Handeln. Der Beitrag nimmt das Grossprojekt in Australien als eine Form des «social engineering through spatial engineering»¹¹ in den Blick und rekon-

struiert, wie der Produktionsstandort räumlich geplant und organisiert wurde, um das Verhalten der Beschäftigten und der Wohnbevölkerung zu beeinflussen. Dabei zeige ich einerseits auf, wie technische Lösungen Streiks verhüten und entschärfen sollten. Andererseits lege ich anhand der Wohnanlagen dar, wie Anreize und städtebauliche Atmosphären eingesetzt wurden, um die Fluktuation der Arbeitskräfte zu mindern und eine reibungsarme, arbeitsame Gemeinschaft zu fördern.

Die Expansion von Alusuisse nach Australien

Die 1960er-Jahre waren eine Boomphase für Alusuisse: «Unsere Werke waren vollbeschäftigt. Man stiess überall an die Leistungsgrenze. Wir mussten mehr erzeugen, neue Produktionsstätten gründen», so Emanuel Meyer, die dominierende Figur im Alusuisse-Management zwischen 1960 und 1986.¹² Bereits seit dem Ende des Ersten Weltkrieges verfügte der Schweizer Konzern über eine vertikal integrierte, global organisierte Produktionskette – vom Bauxitabbau über die Aluminaherstellung bis hin zur Rohaluminiumproduktion. Die internationale Expansion verstärkte sich aber in den 1960er-Jahren und das Unternehmen suchte weltweit nach Rohstoffen, um die Kapazität der konzerneigenen Aluminiumhütten auszuschöpfen. Folgerichtig bewarb sich Alusuisse um eine Konzession, die den Abbau eines enormen Bauxitvorkommens auf der Gove-Halbinsel im Norden Australiens ermöglichen sollte. Die australische Regierung hatte von diesen Bauxitlagerstätten in den 1950er-Jahren erfahren und löste 1963, ohne Rücksprache mit der dortigen indigenen Bevölkerung zu nehmen, eine über 36000 Hektar grosse Fläche aus der 1931 eingerichteten Arnhem Land Aboriginal Reserve für die Konzession heraus.¹³

Nach einer zweijährigen «Konzessionsschlacht»,¹⁴ wie Emanuel Meyer die Zeit rückblickend nannte, erhielt Alusuisse im September 1965 den Zuschlag. Es folgte eine detaillierte Machbarkeitsstudie in den Jahren 1966 und 1967. Als der Verwaltungsrat im Dezember 1967 grünes Licht gab, galt das Projekt als das grösste in der Geschichte von Alusuisse, mutmasslich gar das grösste Auslandsprojekt eines Schweizer Unternehmens.¹⁵ Man wollte sich damit eine eigene Rohstoffbasis für die kommenden 50 bis 100 Jahre und das Verbleiben in der «Spitzenklasse» sichern. Die Grösse des Vorkommens, die Lage direkt am Meer und die politische Stabilität Australiens wurden als wesentliche Pluspunkte betrachtet.¹⁶ Ein dermassen abgelegener und grosser Produktionsstandort machte allerdings den Bau einer *Company Town* notwendig. Die eigens hierzu gegründete Nabalco Engineering Pty. plante in der Folge eine Stadt für 5000 Personen, die den Namen Nhulunbuy tragen sollte.¹⁷

Die australische Regierung verlangte den Bau einer Bauxitmine und einer Aluminafabrik sowie die Finanzierung des Projekts mittels eines Joint Venture mit australischen Partnern. Das Management der Betriebe besorgte die gemeinsam kontrollierte Gesellschaft Nabalco Pty. Limited. Die Investitionskosten von über 1,4 Milliarden Franken wollte Alusuisse zur Hälfte den australischen Partnern übertragen.¹⁸ Letztlich musste der Schweizer Konzern jedoch 70 % der Investitionen selber tragen, um die australischen Unternehmen im Boot zu halten. Zudem musste das Projekt nochmals vergrößert werden, um rentabel zu sein: Die Jahreskapazität der Aluminafabrik wurde auf eine Million Tonnen – rund 5 % der Weltproduktion – erhöht. Damit war der Kapitaleinsatz von Alusuisse höher als erwartet und trug wesentlich zur Überschuldung bei, was den Konzern in den kommenden Jahrzehnten stark belastete.¹⁹

Manager und Ingenieure reisen um die Welt

Das australische Projekt genoss viel Aufmerksamkeit: Zwölf Mal reisten Kadermitarbeiter, noch vor der Konzessionsvergabe im September 1965, nach Australien. Die erste Australienreise unternahm der ehemalige CEO Fritz Schnorf. Es folgten Emanuel Meyer und Paul Müller, die das Geschick der Alusuisse als CEOs und Verwaltungsratspräsidenten bis Mitte der 1980er-Jahre prägen sollten. Diese Topmanager sowie ausgewählte Ingenieure trafen Regierungsvertreter, vernetzten sich mit möglichen Geschäftspartnern, besuchten australische Minenbetriebe und -städte und nicht selten durchstreiften sie in Entdeckermanier die Gove-Halbinsel im Geländewagen. Während dieser Reisen bemühten sich die Manager und Ingenieure ihr Wissen über die australischen Verhältnisse auszubauen. Schnell lag ein Fokus auf dem Faktor Arbeit: Wen konnte man in solch abgeschiedenen Produktionsbetrieben beschäftigen? Wie konnten die Erneuerung und Stabilität der Belegschaft sichergestellt werden? War mit Konflikten zu rechnen und wie konnte diesen begegnet werden?

Eine wichtige Anlaufstelle für diese Fragen waren die australischen Behörden. Schnorf besuchte etwa das Department of Labour and National Services und liess sich dort detailliert über Lohnstrukturen, Arbeitszeiten und Gewerkschaften informieren. Bereits während des ersten Treffens mit dem Amt für Bergbau der Northern Territories Administration diskutierte Schnorf mit den Beamten die Streikhäufigkeit in der Region und inwiefern Aborigines als Arbeitskräfte eingesetzt werden könnten.²⁰ In seinem Reisebericht hielt er fest, dass zwar keiner der 18000 Indigenen im Northern Territory in der Minenindustrie beschäftigt sei, gemäss dem Beamten aber als Fahrzeugführer ausgebildet werden könnten. Alusuisse-Manager bezweifelten jedoch die Eignung von Abori-

gines als industrielle Arbeitskräfte und charakterisierten sie als rückständig: «Their adaption to the civilisation of the 20th century will require a lot of time and patience.»²¹

Die zweite wichtige Informationsquelle für Alusuisse waren Manager und Betriebe anderer Unternehmen. Diese Kontakte vermittelten oft Regierungsvertreter, sodass die Kader von Alusuisse Betriebe und Siedlungen in ganz Australien besichtigten. Im Mai 1964 besuchten die angereisten Topmanager auf Anraten des Administrators des Northern Territory die Uranmine in Rum Jungle und die dortige «Mustersiedlung».²² Während einer Besichtigung der Kupfermine in Tenant Creek im April 1964 informierten sich die Manager über die Kosten für Verpflegung und Wohnungsbau. Und der zukünftige australische Geschäftspartner Colonial Sugar Refining (CSR) lieferte den Alusuisse-Managern Detailwissen über die genauen Kosten für Arbeiterwohnungen und deren Möblierung in ihrer Asbestminenstadt im westaustralischen Wittenoo. Mit dem Ziel, Informationen über «labour problems, housing, town planning, mining and harbour»²³ zu sammeln, reiste das neugegründete Management von Nabalco bis ins westafrikanische Guinea. Der dort kurz zuvor eröffnete Aluminabetrieb des Konkurrenten Pechiney erwies sich insbesondere aufgrund vergleichbarer klimatischer Bedingungen und räumlicher Abgelegenheit als ein lehrreiches Beispiel.²⁴

Konfliktpotenziale in der Produktion

Von besonderem Interesse für die Alusuisse-Manager war die «Organisationsmacht»²⁵ und die zu erwartende Konfliktivität der zukünftigen Belegschaft. Staatliche Stellen teilten dieses Problembewusstsein offensichtlich, denn bereits während der ersten Australienreise warb der Beamte des regionalen Amtes für Bergbau gegenüber Schnorf damit, dass das Gebiet nahezu streikfrei sei. Nur kleinere Arbeitsniederlegungen und einen einzigen Streik in einer «schlecht geführten»²⁶ Uranmine habe es in den vergangenen Jahren gegeben. Positiv vermerkte Schnorf auch, dass Lohnverträge eine «Lebenskosten-Anpassungsklausel» beinhalteten und Streitigkeiten meist durch Schiedsgerichte gelöst werden konnten. Verhandlungen mit den Gewerkschaften wurden hingegen als unumgänglich beschrieben. Schliesslich waren 50 % der Arbeiterinnen und Arbeiter Mitglied der North Australian Workers Union (NAWU), wie das Labour Department mitteilte.²⁷ Mit radikalen Störungsversuchen rechnete Alusuisse dennoch nicht, wie aus dem Reisebericht Schnorfs hervorgeht: «Alle Arbeiter werden in Gewerkschaften sein. Nicht zu vermeiden. Kommunisten haben höchstens «nuisance value» (keine Kommunisten im Parlament).»²⁸ Auch der spätere australische Generaldirektor Walter Lepori zählte die australischen Gewerkschaften

zu den weltweit militantesten und forderte daher von Beginn weg «union-acceptable salaries and conditions».²⁹

Dieses Problembewusstsein verstärkte sich aufgrund der Grösse und Abgeschiedenheit des Produktionsstandorts. Gemäss Machbarkeitsstudie musste die Aluminaproduktion aus Rentabilitätsgründen auf jährlich eine Million Tonnen gesteigert werden, was aber eine unerwünschte Risikokonzentration bedeutete: «Das Werk [...] produziert 60 % unseres Bedürfnisses. Es – und damit unsere Division [Aluminium] – ist verletzlich gegen Streiks, Währungsfluktuationen, staatliche Eingriffe oder Naturkatastrophen.»³⁰ Diese gesteigerten Machtpotenziale der Belegschaft berücksichtigte das Management bereits in der Planung der Produktionsstätte: Zum einen gründete Alusuisse eine Transportfirma mit eigenen Schiffen, um die australischen Gewerkschaften und die hohen Frachtkosten zu umgehen. Zum anderen flossen streikpräventive Überlegungen in die Planung der Produktionsanlagen ein. Nabalco bemühte sich nach eigenen Angaben nicht nur, die Belegschaftszahl möglichst klein zu halten, um sowohl Kosten als auch gewerkschaftliche Möglichkeiten zu minimieren. Die Produktionsanlagen waren zudem derart projektiert, dass sie bei einem Streik durch wenige loyale Beschäftigte weiterbetrieben werden konnten.³¹ So transportierte ein voll automatisiertes, zentral gesteuertes Förderband das abgebaute Bauxit über 18 Kilometer Entfernung. Alternative Transportmittel, wie Lastwagen oder Eisenbahn, hätten etwa gleich hohe Investitionen bedingt. Aber das Förderband benötigte weniger Arbeitskräfte und konnte von einem zentralen Kontrollraum gesteuert werden. Begründet wurde die Wahl mit den tieferen Infrastrukturkosten für die Beschäftigten und geringerer Streikanfälligkeit. Das so transportierte Bauxit landete auf gigantischen Zwischenlagern. Auch hier spielten streikpräventive Überlegungen eine Rolle: So konnte bei einem Streik in der Bauxitmine, dank den Zwischenlagern, die Aluminafabrik weitere zwei Monate störungsfrei betrieben werden. Selbst der Einsatz der ersten Computer entsprang den managerialen Strategien gegenüber den Arbeitskräften: So diente der zentrale Kontrollraum von Nabalco nicht nur dazu, Betrieb und Unterhalt der Aluminafabrik zu optimieren, sondern ermöglichte zudem, den Betrieb der Aluminafabrik während eines Streiks für mehrere Wochen mit Angestellten statt Arbeiterinnen oder Arbeitern aufrechtzuerhalten.

***Spatial Engineering* und Anreize gegen die Personalfluktuation**

Grosse Sorgen bereitete dem Management auch die gesteigerte «Marktmacht»³² der Belegschaft, da aufgrund der Abgeschiedenheit des Standorts die soziale Reproduktion der Arbeitskräfte erschwert war und mit einer permanent ange-

spannten und kostspieligen Arbeitsmarktlage zu rechnen war. Da 650 Kilometer zwischen der Gove-Halbinsel und der nächstgrösseren Stadt Darwin liegen und keine Strassenverbindung existierte, musste der Anschluss an das urbane Australien vollumfänglich über Luft oder Meer erfolgen. Auch ein Arbeitskräftereservoir fehlte, weil das Schweizer Management die lokal ansässigen Aborigines als Arbeitskräfte ausschloss. Daher schien nur die permanente Ansiedlung von neu zugezogenen weissen Arbeitskräften eine sinnvolle Lösung. So vermerkte etwa der Kadermitarbeiter W. Gysel, dass das «Personalproblem [...] am schwersten zu lösen» sei. Ein «überdurchschnittlicher Verdienst» würde die Arbeitskräfte nur für eine beschränkte Zeit in Gove halten können und es müsse mit einem «grossen Personalumsatz» gerechnet werden.³³ Dies wog umso schwerer, als die Aluminaherstellung qualifizierte Arbeitskräfte benötigte, deren Auswahl, Transport und Schulung hohe Investitionen bedeutete.³⁴

Das Management stand also vor der Herausforderung, eine komplette Belegschaft zu rekrutieren und deren Unterbringung, Stabilität und soziale Reproduktion zu sichern. In der Machbarkeitsstudie hatte man bereits eruiert, wie viele Arbeitskräfte der Betrieb benötigte, wie Verpflegung und Unterbringung organisiert werden konnten und wie die Stadtverwaltung aufzubauen wäre. Ein explizites Ziel war zudem, «what methods should be used to encourage stability amongst employees at Gove».³⁵ Hierzu waren auch die Hintergründe von Personalfluktuationen in anderen abgeschiedenen Produktionsstätten untersucht worden. Im Gegensatz zu Guinea war es nicht möglich, die Fluktuation durch langfristige Arbeitsverträge zu verhindern. Auch die von Regierungsvertretern vorgeschlagene, staatlich subventionierte Anwerbung von Arbeitsmigrantinnen und -migranten aus Griechenland oder Süditalien wollte nicht überzeugen.³⁶ Im Zuge der Recherchen kristallisierte sich heraus, dass die Fluktuation einerseits mittels der Zusammensetzung der Bevölkerung nach Geschlecht und Familienstand beeinflusst werden konnte. Andererseits konnten die zur Verfügung gestellten Wohnungen, die Infrastruktur und Dienstleistungen als Anreiz eingesetzt werden. Ausserdem wurde der Städtebau an sich als Ressource betrachtet, um die Wohnbevölkerung auf eine für das Unternehmen vorteilhafte Art und Weise zu beeinflussen.

Die Ingenieure, die die *Company Town* Nhulunbuy am Reissbrett entwarfen, waren begeistert von ihren planerischen Möglichkeiten. Die ausführlichen Berechnungen und Projektbeschreibungen, die Alusuisse der australischen Regierung übermittelte, zeugen gleichermassen von ihrer Planungseuphorie und sozialtechnologischen Vision. Die Ingenieure wollten nicht nur eine funktionale und kosteneffiziente Stadt schaffen. Ebenso verwirklichten sie in Nhulunbuy ihre Vorstellungen eines rationalisierten Städtebaus, der die Wohnbevölkerung zu einer reibungsfreien Gemeinschaft im Interesse des Unternehmens machen

sollte. Der Rationalisierungsgedanke zeigte sich auf verschiedenen Ebenen, von der strikt funktionalen Raumaufteilung in Wohn-, Dienstleistungs- und Freizeit-zonen über den Bau standardisierter, schmuckloser Gebäude aus vorgefertigten, leicht transportierbaren Betonelementen bis hin zur Einrichtung der Wohnungen. Der Planungseifer erfasste selbst die Privaträume und Lebensstile der Beschäftigten: So erhielten zukünftige Arbeitskräfte vor der Anreise eine penible Inventarliste der bereitgestellten Einrichtungsgegenstände sowie Empfehlungen, welche Gegenstände für einen angemessenen Lebensstil in der *Company Town* mitzubringen waren. Die Liste reichte vom Zeitungsständer über das Laufgitter für die Kinder bis hin zur Spülbürste.³⁷

Die Abgeschlossenheit der *Company Town* war für Alusuisse nicht nur ein Nachteil, sondern steigerte auch die unternehmerischen Einflussmöglichkeiten auf die produktiven und reproduktiven Lebensbereiche der Beschäftigten. So verfügte das Unternehmen über weitreichende Zwangsmöglichkeiten, wie sich etwa während eines elfwöchigen Streiks im Jahr 1981 zeigte, als das Management die Wohnungsmieten der Streikenden um 800 % erhöhte.³⁸ Die Alusuisse-Bemühungen zielten aber stärker auf Anreize und Engagement ab: Mittels stadtplanerischer Massnahmen in Nhulunbuy sollten die Beschäftigten dazu befähigt werden, im Interesse des Unternehmens eine Gemeinschaft mit gemeinsamer Identität hervorzubringen – nach dem Motto: «Nabalco has built the town. It's the people who build the community.»³⁹ Städtebaulich wurde dies gefördert, indem die Hierarchien aus der Arbeitswelt in den Wohngebieten nur milde reproduziert wurden. Während sich in anderen *Company Towns* betriebliche Hierarchien unmittelbar im Stadtbild reflektierten,⁴⁰ wollte man in Nhulunbuy die Gemeinschaft der Arbeitskräfte wohl nicht durch soziale Distinktionen gestört sehen: «Allotment sizes, material and space standards do not vary between salaried staff and wage earners, including aborigines; management and executive houses being the only exception.»⁴¹ So folgte der Wohnungsbau wenigen, standardisierten Modellen mit Flachdach und starrer Raumaufteilung.⁴²

Beim Stadtzentrum arbeiteten die Planer auf einen «sinnlich-emotionalen Stim-mungsraum»⁴³ hin, um auf die Bevölkerung einzuwirken. Sie setzten auf die Atmosphäre, die ein geordnetes Raumbild generieren konnte: «These areas will be completely landscaped and will include lawns and formal planting. This should give the town a well-cared for and orderly appearance both of which are considered to be important.»⁴⁴ Sie bemühten sich gleichzeitig ein Stadtzentrum zu schaffen, das ein «sense of liveliness and variety» erzeugen konnte und den Arbeitskräften helfen würde, sich mit ihrer neuen Umgebung zu identifizieren: «A sense of identity can be fostered by the selection of a town center location which has a distinct topographical quality – an 'inbuilt identity.'» Neben diesen Bemühungen arbeiteten die Planer mit Anreizen für die Beschäftigten.

Die Stadt sollte ein beachtliches Infrastrukturangebot vorweisen können. Im Stadtzentrum fanden sich neben einem Einkaufszentrum auch eine Bibliothek, ein Vereinsgebäude, ein Gemeindesaal und ein Sportzentrum. Zudem boten eine Poststelle, eine Bank, ein Wettbüro, eine Kirche, eine Schule, eine Zahnklinik und ein Krankenhaus ihre Dienstleistungen an.⁴⁵ Trotz der Abgeschiedenheit sollten sich die Bewohnerinnen und Bewohner wohl fühlen: «Nabalco has made and is making every effort to provide facilities that will enable you to enjoy a comfortable and well-settled existence in this remote but exciting part of Australia.»⁴⁶ Ebenso sollten die vollklimatisierten Wohngebäude einen hohen Wohnstandard und eine kosteneffiziente Instandhaltung ermöglichen.⁴⁷

Wie bei anderen seit den 1950er-Jahren erbauten Minenstädten übertrug Alusuisse städtebauliche Vorstellungen mittelständischer Vorstädte in die australische Abgeschiedenheit.⁴⁸ Damit griffen die Planer mitunter den in der australischen Arbeiterklasse verbreiteten «suburban dream» auf. Dieses Bestreben nach einem mittelständischen Leben konnte Alusuisse allerdings nur vordergründig einlösen. Sämtliche Gebäude in Nhulunbuy blieben im Besitz des Unternehmens, sodass ein Hauskauf durch die Beschäftigten ausgeschlossen war. Gleichzeitig wurde der suburbane Lebensstil aber symbolisch reproduziert – etwa indem das Unternehmen gartengesäumte Einfamilienhäuser baute, in deren Auffahrten dann die Pkws der Beschäftigten standen. «I moved into a nice house – air-conditioned, fully furnished, suburb»,⁴⁹ erinnert sich ein ehemaliger Bewohner Nhulunbuys. Auch wenn die Arbeitskräfte den Traum des Eigenheims aufschieben mussten, konnten sie zumindest mit besseren Behausungen als in ihren Herkunftsregionen oder anderen Minenprojekten rechnen.⁵⁰ Und nach einigen Arbeitsjahren ermöglichten die vergleichsweise hohen Löhne den ersehnten Hauskauf in einer anderen Region Australiens.⁵¹

Frauen und Familien für eine stabile Belegschaft

Früh erkannten die Manager und Ingenieure von Alusuisse auch, dass sowohl der Familienstand der Arbeitskräfte wie auch die langfristige Ansiedlung von Frauen in Nhulunbuy wichtige Steuerungsfaktoren waren, um eine stabile Belegschaft zu erreichen. Frauen sollten für bezahlte Tätigkeiten in der Verwaltung, in der Pflege und im Bildungsbereich eingesetzt werden. Nabalco verpflichtete sich zu einer progressiven Arbeitsmarktpolitik und schuf Arbeitsplätze für ledige und verheiratete Frauen. Damit wollte man Anreize schaffen, um Frauen in Gove zu halten: «Once it is known that outstanding job opportunities exist for women at Gove this could play an important part in job stability.»⁵² Dabei bezweckten für Frauen eingerichtete Stellen teilweise gar keine effiziente Verwertung weiblicher

Lohnarbeit, sondern lassen sich eher als Beschäftigungsprogramme charakterisieren.⁵³ Bei der Rekrutierung von weiblichen Arbeitskräften sollte darauf geachtet werden, dass diese ledig und heiratswillig seien, wie Überlegungen des Kadermitarbeiters W. Gysel zeigen: «Man hat natürlich grössere Schwierigkeiten, um Schreibkräfte an diesen abgelegenen Ort zu gewinnen, ohne die Gefahr zu laufen, dass sich nur solche melden, die sich durch irgendwelche Vorkommnisse enttäuscht in die Einsamkeit zurückziehen möchten.»⁵⁴ Die in Gove anzusiedelnden Frauen sollten also – neben allfälliger Erwerbsarbeit – als Mütter und Ehefrauen die Gemeinschaft und die männlichen Lohnarbeiter «reproduzieren» und deren Abwanderung minimieren.

Als entscheidend wurde auch der Familienstand der männlichen Beschäftigten eingeschätzt. So zeigte sich das Management etwa bereit, kürzere Arbeitszeiten in Kauf zu nehmen, um den Bedürfnissen von männlichen Arbeitskräften mit Familienverpflichtungen nachzukommen: «[...] Family and social relationships will be important for the well-being and contentment of the community. Excessive demands on employees could have an adverse effect on family life.»⁵⁵ Auch mittels stadtplanerischer Mittel sollten Familienstand und Kinderzahl beeinflusst werden: Zwar wäre die ausschliessliche Anwerbung von verheirateten Arbeitskräften die voraussichtlich erfolgreichste Variante gewesen, um die Belegschaft zu stabilisieren. Da die hohen Infrastrukturkosten für Familien auf die Rentabilität des Projekts drückten, entschied man sich allerdings dazu, «to provide accommodation on the basis of a 60:40 family/single accommodation ratio and so trying to stabilise the workforce».⁵⁶ Diese Bevorzugung von Familien spiegelte sich zudem in einer Hierarchie der Wohngebäude. Die schlechtesten Unterbringungen waren für ledige Arbeiterinnen und Arbeiter vorgesehen. Paare ohne oder mit einem Kind wurden in kleinen Wohnblöcken untergebracht, während kinderreiche Paare und Kadermitarbeitende allein stehende Häuser mit Umschwung zugesprochen erhielten. Die damit einhergehende Hierarchisierung des Wohnraums wirkte als Anreizsystem und förderte eine auf Kinderreichtum hinzielende Familienplanung der Belegschaft.⁵⁷

Schlussbemerkungen

Dieser Beitrag fragte danach, wie Machtbeziehungen zwischen Management, Belegschaft und staatlichen Stellen mit der Entwicklung von wirtschaftlichen Territorien zusammenhingen. Am Beispiel des australischen Produktionsstandorts zeigte sich, wie staatliche Stellen, an der Seite des Unternehmens, zu Akteuren von Globalisierungsprozessen wurden, also an der räumlich-zeitlichen Verdichtung von Wirtschaftsbeziehungen zwischen weit entfernten Räumen be-

teilt waren. Nicht nur machten staatliche Agenturen die Bauxitlagerstätte erst für multinationale Unternehmen zugänglich – ohne Rücksprache mit den lokalen Aborigines zu nehmen und ohne ihnen Landrechte zu gewähren. Regierungsstellen gaben auch vor, welche Produktionsstufen abzudecken waren und dass die Finanzierung mittels eines Joint Venture mit australischen Partnern zu bewerkstelligen war. Staatliche Beamte vermittelten zudem persönliche Kontakte in die australische Wirtschaft, lieferten Wissen über die industriellen Beziehungen Australiens und prägten dadurch die Sozialbeziehungen und die Raumordnung in Gove.

Die räumliche Abgeschiedenheit der Gove-Halbinsel erwies sich als äusserst folgenreich: Weil ein Arbeitskräftereservoir fehlte, erhöhte sich erstens die strategische Macht der Belegschaft respektive die Risikokonzentration für das Unternehmen. Die Recherchen von Alusuisse ergaben zudem, dass mit einer gewerkschaftlich gut organisierten Belegschaft gerechnet werden musste. Diese Problematiken berücksichtigte Alusuisse durch streikpräventive Produktionsanlagen, welche die Personalbestände auf ein Minimum reduzierten und die Auswirkungen von Streiks mindern sollten. Beides diente dem Zweck, die Position der Belegschaft und der Gewerkschaften im Konfliktfall zu schwächen. Zweitens erschwerte die Abgeschiedenheit die Rekrutierung, Unterbringung und Bindung von Arbeitskräften. Um dennoch Arbeitskräfte für diese entlegene Region Australiens zu mobilisieren und an die Produktionsstätte zu binden, setzte Alusuisse auf Anreize und städtebauliche Atmosphären. Einerseits wurden städtebauliche Ideale und Symbole mittelständischer Vorstädte reproduziert und damit Vorstellungen eines «suburban dreams» aufgenommen, mit dem Teile der australischen Arbeiterklasse privaten Konsum und sozialen Aufstieg identifizierten. Andererseits schuf Alusuisse Anreize und bot vielfältige Freizeitmöglichkeiten, moderne Wohngebäude und hohe Löhne. Um schliesslich die Personalfuktuation möglichst gering zu halten, bemühte sich das Management darum, die Bevölkerungszusammensetzung zu steuern und Frauen und Familien in Gove zu halten.

Am Beispiel der Direktinvestitionen von Alusuisse in Australien zeigt sich, wie wirtschaftliche Territorien aus mikropolitischen Akteursinteraktionen hervorgehen. Manageriale Machtpraktiken mussten auf die strukturelle und organisatorische Macht der Beschäftigten reagieren. So war die Raumordnung von Wohn- und Produktionsstätten entscheidend von den personalpolitischen Strategien des Managements gegenüber den Beschäftigten und ihren Familien sowie von strategischen Überlegungen gegenüber den Gewerkschaften geprägt. In der Beschäftigung mit Unternehmen kann die historische Forschung folglich viel gewinnen, wenn sie wirtschaftliche Territorien und unternehmerische Organisationsformen weniger als Ergebnis unternehmerischer Marktstrategien und effizienzorientier-

ten Managementhandelns versteht, sondern diese stärker im Kontext betrieblicher und ausserbetrieblicher Machtbeziehungen analysiert.

Anmerkungen

- 1 David Harvey, «Globalization and the «Spatial Fix»», *Geographische Revue* 2 (2001), 23–30. Der Beitrag stützt sich zudem auf Andrew Herod, Susan McGrath-Champ, Al Rainnie, «Making Space for Geography in Labour Process Theory», in Paul Thompson, Chris Smith (Hg.), *Working Life. Renewing Labour Process Analysis*, Basingstoke 2010, 297–315, und Andrew Herod, «Social Engineering Through Spatial Engineering. Company Towns and the Geographical Imagination», in Angela Vergara, Oliver J. Dinius (Hg.), *Company Towns in the Americas. Landscape, Power, and Working-Class Communities*, Athens 2011, 21–44.
- 2 Margrit Müller, «Internationale Verflechtungen», in Patrick Halbeisen, Margrit Müller, Béatrice Veyrassat (Hg.), *Wirtschaftsgeschichte der Schweiz im 20. Jahrhundert*, Basel 2012, 339–465, hier 339.
- 3 Thomas David, Tobias Straumann, Simon Teuscher (Hg.), *Neue Beiträge zur Wirtschaftsgeschichte. Nouvelles contributions à l'histoire économique* (Schweizerisches Jahrbuch für Wirtschafts- und Sozialgeschichte, Bd. 30), Zürich 2015; Hans-Jörg Gilomen, Margrit Müller, Béatrice Veyrassat (Hg.), *Globalisierung – Chancen und Risiken. Die Schweiz in der Weltwirtschaft 18.–20. Jahrhundert* (Schweizerische Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialgeschichte, Bd. 19), Zürich 2003; Margrit Müller, «Internationale Verflechtungen», in Patrick Halbeisen, Margrit Müller, Béatrice Veyrassat (Hg.), *Wirtschaftsgeschichte der Schweiz im 20. Jahrhundert*, Basel 2012, 339–465.
- 4 Dies gilt teilweise auch für die Firmengeschichte von Alusuisse. Vgl. Adrian Knöpfli, *Im Zeichen der Sonne. Licht und Schatten über der Alusuisse 1930–2010*, Baden 2010. Ausnahmen bilden journalistische Publikationen, zum Beispiel Silbersonne am Horizont. *Alusuisse. Eine Schweizer Kolonialgeschichte*, Zürich 1989, oder Renée Roux, *Im Windschatten der Apartheid. Schweizer Firmen und schwarze Arbeiterschaft in Südafrika*, Zürich 1990.
- 5 Andreas Fasel, «Einbinden und trennen. Betriebliche Sozialpolitik in der Schweiz von 1937 bis in die 1960er-Jahre», *Arbeit – Bewegung – Geschichte. Zeitschrift für historische Studien* 17/1 (2018), 76–91; Rudolf Jaun, *Management und Arbeiterschaft. Verwissenschaftlichung, Amerikanisierung und Rationalisierung der Arbeitsverhältnisse in der Schweiz, 1873–1959*, Zürich 1986; Hannes Siegrist, *Vom Familienbetrieb zum Managerunternehmen. Angestellte und industrielle Organisation am Beispiel der Georg Fischer AG in Schaffhausen 1797–1930* (Kritische Studien zur Geschichtswissenschaft, Bd. 44), Göttingen 1981; Rudolf Vetterli, *Industriearbeit, Arbeiterbewußtsein und gewerkschaftliche Organisation. Dargestellt am Beispiel der Georg Fischer AG (1890–1930)* (Kritische Studien zur Geschichtswissenschaft, Bd. 28), Göttingen 1978.
- 6 Marcelo J. Borges, Susana B. Torres (Hg.), *Company Towns. Labor, Space, and Power Relations Across Time and Continents*, New York 2012; Bradley Cross, «White Metal. Bauxite, Labour, and the Land Under Alcan in Twentieth-Century Guyana, Jamaica, and Australia», in Robin S. Gendron, Mats Ingulstad, Espen Storli (Hg.), *Aluminum Ore. The Political Economy of the Global Bauxite Industry*, Vancouver 2013, 302–327; Angela Vergara, Oliver J. Dinius (Hg.), *Company Towns in the Americas. Landscape, Power, and Working-Class Communities*, Athens 2011. Zum Zusammenhang von Betriebsverlagerungen und Arbeitskämpfen vgl. Jefferson Cowie, *Capital Moves. RCA's Seventy-Year Quest for Cheap Labor*, New York 2001, und Beverly J. Silver, *Forces of Labor. Workers' Movements and Globalization Since 1870*, Cambridge 2003.
- 7 Clemens Wischermann, Anne Nieberding, *Die institutionelle Revolution. Eine Einführung in die deutsche Wirtschaftsgeschichte des 19. und frühen 20. Jahrhunderts* (Grundzüge der mo-

- dernen Wirtschaftsgeschichte, Bd. 5), Stuttgart 2004, 23; Hartmut Berghoff, *Moderne Unternehmensgeschichte. Eine themen- und theorieorientierte Einführung*, Berlin 2016, 42–55.
- 8 Paul Thompson, «Crawling from the Wreckage. The Labour Process and the Politics of Production», in David Knights, Hugh Willmott (Hg.), *Labour Process Theory*, London 1990, 95–124, hier 100 f.
- 9 Thomas Welskopp, «Das Unternehmen als Körperschaft. Entwicklungslinien der institutionellen Bindung von Kapital und Arbeit im 19. und 20. Jahrhundert», in Thomas Welskopp, *Unternehmen Praxisgeschichte. Historische Perspektiven auf Kapitalismus, Arbeit und Klassengesellschaft*, Tübingen 2014, 229–255, hier 232; Knud Andresen et al., «Der Betrieb als sozialer und politischer Ort: Unternehmens- und Sozialgeschichte im Spannungsfeld mikrohistorischer, praxeologischer und diskursanalytischer Ansätze», in Knud Andresen et al. (Hg.), *Der Betrieb als sozialer und politischer Ort. Studien zu Praktiken und Diskursen in den Arbeitswelten des 20. Jahrhunderts* (Politik- und Gesellschaftsgeschichte, Bd. 98), Bonn 2015, 7–27, hier 10.
- 10 Hartmut Berghoff, *Moderne Unternehmensgeschichte. Eine themen- und theorieorientierte Einführung*, Berlin 2016, 55.
- 11 Andrew Herod, «Social Engineering Through Spatial Engineering. Company Towns and the Geographical Imagination», in Angela Vergara, Oliver J. Dinius (Hg.), *Company Towns in the Americas. Landscape, Power, and Working-Class Communities*, Athens 2011, 21–44, hier 21.
- 12 Emanuel Meyer, «Vom Sturm und Drang zur Prosperität», 1975, 4, in Schweizerisches Wirtschaftsarchiv (SWA), PA 600b D 9–12. Emanuel Meyer war zwischen 1960 und 1976 CEO. Aber auch in der Rolle als Verwaltungsratspräsident zwischen 1967 und 1986 blieb er operativ federführend. Siehe auch Patrick Feucht, *Engineering und Management am Ende des «goldenen Zeitalters». Krise und Technologie bei der Alusuisse, 1960–1987*, unveröffentlichte Masterarbeit, Zürich 2018.
- 13 Richard Howitt, «Aborigines, Mining and Regional Restructuring in Northeast Arnhem Land», *ERRRU working paper*, Sydney 1992, 4–7. Auf die Herauslösung von Gebieten aus der Aboriginal Reserve reagierten die betroffenen Aborigines mit der sogenannten «Yirrkala Bark Petition» an das Repräsentantenhaus. Die Vorschläge des in der Folge eingesetzten Parlamentskomitees wurden aber nicht befolgt. Diese Petition bildete dennoch einen folgenreichen Schritt auf dem Weg zu tatsächlichen Landrechten der Aborigines Australiens. Peter Weidkuhn, *Der Fall Gove. Schweizerische Aluminium-Industrie in einem Reservat australischer Ureinwohner*, Zürich 1974, 43–49.
- 14 «Australienreise September 1965», 2. 9. 1965, in SWA, PA 600b L 2-6-2.
- 15 «VR-Protokoll der 324. Sitzung», 13. 12. 1967, 1–3, in SWA, PA 600b D 2-1.
- 16 «Verpflichtung zum Bau einer Tonerdefabrik in Gove. Protokoll der Sitzung vom 25. August 1965», 27. 8. 1965, 5, in SWA, PA 600b L 2-6-2.
- 17 «An Introduction to Nabalco», Juli 1973, in SWA, PA 600b L 2-5.
- 18 «Anhang Nr. 865, Tonerdeprojekt Australien, Wirtschaftlichkeitsrechnung», Juni 1968, in SWA, PA 600b D 2-1.
- 19 Leo Grob, «Politik der Vermarktlichung. Das Krisenmanagement der Alusuisse nach dem Boom», in Regula Ludi, Matthias Ruoss, Leena Schmitter (Hg.), *Zwang zur Freiheit. Krisen und Neoliberalismus in der Schweiz*, Zürich 2018, 85–109, hier 93 und 95.
- 20 Das Northern Territory zählte zu dieser Zeit insgesamt 45 000 EinwohnerInnen, davon waren gemäss des Beamten des Bergbauamtes 18 000 Aborigines, vgl. «Reise nach Australien & Indien 12. 6.–26. 6. 1963», 28. 6. 1963, in SWA, PA 600b L 2-6-2.
- 21 «The Gove Project», undatiert, 3, in SWA, PA 600b L 2-5.
- 22 «Australienreise, 24. 4.–3. 5. 1964», 4. 5. 1964, in SWA, PA 600b L 2-6-2.
- 23 «Report on Trip of Nabalco Management. Visiting Cairns, Weipa, Groote, Gove, Tennant Creek, mt. Isa and Mary Kathleen. 20. 4. 1966–27. 4. 1966», 2. 5. 1966, in SWA, PA 600b L 2-6-2.
- 24 Nabalco Pty. Limited, «Report on Visit of Messrs. W. Lepori and H. G. Head to Fria», 13. 11. 1967, in SWA, PA 600b L 2-6-6.

- 25 Beverly J. Silver, *Forces of Labor. Arbeiterbewegungen und Globalisierung seit 1870*, Berlin 2005, 30.
- 26 «Reise nach Australien & Indien 12. 6.–26. 6. 1963», 28. 6. 1963, in SWA, PA 600b L 2-6-2.
- 27 «Gove Project, Preliminary Investigations in Darwin and Brisbane 29. 9. 1965», 15, in SWA, PA 600b L 2-6-2.
- 28 «Reise nach Australien & Indien 12. 6.–26. 6. 1963», 28. 6. 1963, in SWA, PA 600b L 2-6-2.
- 29 «The Gove Project», undatiert, 1–9, in SWA, PA 600b L 2-5.
- 30 «Nah- und Fernziele im Aluminiumbereich», Oktober 1975, 30, in SWA, PA 600 b D 9-12.
- 31 «Description of the Gove Project», Februar 1972, 26 f., in SWA, PA 600b L 2-5.
- 32 Beverly J. Silver, *Forces of Labor. Arbeiterbewegungen und Globalisierung seit 1870*, Berlin 2005, 31.
- 33 «Australien Reisebericht. Reise vom 29. 5.–12. 6. 1970», 24. 6. 1970, in SWA, PA 600b N 40-29.
- 34 «Description of the Gove Project», Februar 1972, 27 f., in SWA, PA 600b L 2-5.
- 35 «Report on Personnel Studies», 30. 6. 1967, 2, in SWA, PA 600b L 2-6-2.
- 36 «Australienreise 17.–30. März 1964», 31. 3. 1964, in SWA, PA 600b L 2-6-2.
- 37 «Nhulunbuy. General Information», 21. 8. 1973, in SWA, PA 600b N 40-4.
- 38 Richard Howitt, «Aborigines, Mining and Regional Restructuring in Northeast Arnhem Land», ERRRU working paper, Sydney 1992, 21.
- 39 «The Gove Project», Oktober 1970, in SWA, PA 600b N 40-4.
- 40 Neil White, «Creating Community. Industrial Paternalism and Town Planning in Corner Brook, Newfoundland, 1923–1955», *Urban History Review / Revue d'histoire urbaine* 32/2 (2004), 45–58, hier 48; Brad Cross, «Modern Living <hewn out of the unknown wilderness>. Aluminum, City Planning, and Alcan's British Columbian Industrial Town of Kitimat in the 1950s», *Urban History Review / Revue d'histoire urbaine* 45/1 (2016), 7–17, hier 13; Marynel Ryan van Zee, «Form and Reform: The Garden City of Hellerau-bei-Dresden, Germany, Between Company Town and Model Town», in Marcelo J. Borges, Susana B. Torres (Hg.), *Company Towns. Labor, Space, and Power Relations Across Time and Continents*, New York 2012, 41–67, hier 55.
- 41 «Feasibility Report, Supporting Volume VI, Town», März 1968, 32, in SWA, PA 600b L 2-5.
- 42 Hannah Robertson, «All That Glitters Is Not Gold: The Effect of Mining Activities and Royalties on the Built Environment of Remote North East Arnhem Land», *Proceedings of the Society of Architectural Historians, Australia and New Zealand* 33 (2016), 578–590, hier 583.
- 43 Andreas Reckwitz, «Auf dem Weg zu einer praxeologischen Analyse des Selbst», in Pascal Eitler, Jens Elberfeld (Hg.), *Zeitgeschichte des Selbst. Therapeutisierung – Politisierung – Emotionalisierung* (Histoire, Bd. 79), Bielefeld 2015, 31–45, hier 40.
- 44 «Feasibility Report, Supporting Volume VI, Town», März 1968, 24 und 40, in SWA, PA 600b L 2-5.
- 45 «Description of the Gove Project», Februar 1972, 11–13, in SWA, PA 600b L 2-5.
- 46 «An Introduction to Gove», undatiert, 1, in SWA, PA 600b N 40-4.
- 47 «Description of the Gove Project», Februar 1972, 28 f., in SWA, PA 600b L 2-5.
- 48 Hannah Robertson, «All That Glitters Is Not Gold: The Effect of Mining Activities and Royalties on the Built Environment of Remote North East Arnhem Land», *Proceedings of the Society of Architectural Historians, Australia and New Zealand* 33 (2016), 578–590, hier 580.
- 49 Humphris, Kate, «Remembering Old Nhulunbuy», in ABC, 20. 7. 2009, www.abc.net.au/local/stories/2009/07/20/2630933.htm.
- 50 Cecily C. Neil, «Housing Symbolism in New Remote Mining Communities in Australia. Implication for Innovative Versus Conventional Design and Siting of Houses in Harsh Environments», *Journal of Environmental Psychology* 2/3 (1982), 201–220.
- 51 Interview mit T. D., 5. 7. 2018. T. D. reiste 1977 mit ihrem Mann nach Nhulunbuy. Siehe ausserdem Diane Menghetti, «Mount Isa. A Town like Alice?», *Australian Historical Studies* 27/109 (1997), 21–32.

- 52 «Feasibility Report, Supporting Volume II, Organization and General Services», März 1968, 43, in SWA, PA 600b L 2-5.
- 53 Als Beispiel für den ineffizienten Einsatz weiblicher Arbeitskraft, lässt sich der Fall von T. D. heranziehen: T. D. hatte eine Vollzeitstelle als Stenografin und Büroangestellte inne, aber ihr monatlicher Arbeitsaufwand beschränkte sich auf wenige Stunden. Obwohl T. D. die Situation mit Vorgesetzten thematisierte, wurden ihr keine anderen Arbeiten zugeteilt. Interview mit T. D., 5. 7. 2018.
- 54 «Australien Reisebericht. Reise vom 29. 5.–12. 6. 1970», 24. 6. 1970, in SWA, PA 600b N 40-29.
- 55 «Feasibility Report, Supporting Volume II, Organization and General Services», März 1968, 43, in SWA, PA 600b L 2-5.
- 56 «Description of the Gove Project», Februar 1972, 28, in SWA, PA 600b L 2-5.
- 57 Interview mit T. D., 5. 7. 2018.

Résumé

Le pouvoir managérial et la micropolitique des ordres spatiaux. Prévention des grèves et planification urbaine chez Alusuisse en Australie autour de 1970

Bien que la Suisse se caractérise par un des niveaux les plus élevés d'investissements directs à l'étranger, la recherche historique a tendance à négliger les lieux et les acteurs de ces investissements. Cet article thématise l'implantation d'une usine à l'étranger par la multinationale Alusuisse. Il utilise le concept de *spatial fixes* (David Harvey) et propose une analyse de la construction des territoires par les acteurs économiques. L'article montre comment tant la volonté du management d'Alusuisse d'éviter les grèves que les fluctuations du personnel influencent l'organisation spatiale et les caractéristiques de la production. L'article se penche sur les constellations d'acteurs à l'intérieur de l'entreprise et s'intéresse aux relations de pouvoir entre le personnel et la direction autour de 1970. Parce que l'éloignement du lieu d'implantation rendait le recrutement de la force de travail difficile, Alusuisse développa des incitations financières, misa sur la construction d'une «ville usine» en espérant y attirer des familles, cela afin de limiter le tournus dans le personnel. L'article montre que la recherche historique a tout à gagner en s'intéressant aux relations de pouvoir à l'extérieur des entreprises, pour rendre compte des choix d'implantation territoriale, ainsi que des formes d'organisation des entreprises. Il ouvre ainsi des perspectives alternatives aux conceptions classiques en termes de stratégies de marché ou d'efficiencia managériale.

(Traduction: Pierre Eichenberger)