

Katharina Bothe
*Arbeitskulturen
im Wandel*

Werften, Migration,
Globalisierung

Arbeitskulturen im Wandel

Katharina Bothe, Dr. phil., promovierte am Institut für Ethnologie und Kulturwissenschaft der Universität Bremen und am Deutschen Schiffahrtsmuseum – Leibniz-Institut für Maritime Geschichte.

Katharina Bothe

Arbeitskulturen im Wandel

Werften, Migration, Globalisierung

Campus Verlag
Frankfurt/New York

Diese Veröffentlichung lag dem Promotionsausschuss Dr. phil. der Universität Bremen als Dissertation vor.

Gutachterin: Prof. Dr. Michi Knecht
Gutachterin: Dr. Carolin Decker-Lange

Das Kolloquium fand am 11.10.2019 statt.

Dieses Buch basiert zudem auf dem Promotionsprojekt, dass Katharina Bothe von Januar 2015 bis März 2019 am Deutschen Schifffahrtsmuseum – Leibniz-Institut für Maritime Geschichte durchführte.

ISBN 978-3-593-51286-0 Print
ISBN 978-3-593-44535-9 E-Book (PDF)

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen. Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

Copyright © 2020 Campus Verlag GmbH, Frankfurt am Main
Umschlaggestaltung: Campus Verlag GmbH, Frankfurt am Main
Gesetzt aus der Garamond
Druck und Bindung: CPI buchbücher.de, Birkach
Gedruckt auf Papier aus zertifizierten Rohstoffen (FSC/PEFC).
Printed in Germany

www.campus.de

Inhalt

Vorwort.....	9
1 Einleitung.....	11
1.1 Erkenntnisinteresse und Fragestellung.....	11
1.2 Forschungsstand.....	19
1.3 Theoretische Zugänge: Arbeitskulturen, Globalisierung, Diversität.....	27
1.4 Methodische Vorgehensweise: Inhalte, Narrationen, Deutungsmuster	36
1.5 Aufbau.....	49
2 Die <i>Makroebene</i> : Globalisierungsprozesse im Schiffbau von 1960 bis 2000.....	53
2.1 Historische Schlaglichter: Schifffahrt und Schiffbau in der vernetzten Welt.....	53
2.2 Strukturwandel der deutschen Schiffbauindustrie im Kontext internationaler Entwicklungen	58
2.2.1 Umstrukturierungen und Veränderungen in den Werftbelegschaften.....	58
2.2.2 Arbeitsmigration im Schiffbau: Zu- und Abwanderungen und Beschäftigungsformen	73

2.3	Die <i>Mesoebene</i> : Blohm + Voss und HDW.....	84
2.3.1	Blohm + Voss.....	84
2.3.1.1	Kurze Vorgeschichte.....	84
2.3.1.2	Maßnahmen in globalen Bezügen	86
2.3.1.3	Personalabbau und Belegschaftsentwicklungen	98
2.3.2	HDW.....	109
2.3.2.1	Kurze Vorgeschichte.....	110
2.3.2.2	Maßnahmen in globalen Bezügen	111
2.3.2.3	Personalabbau und Belegschaftsentwicklungen	120
2.4	Zwischenfazit.....	128
	<i>Die Mikroebene</i>	131
3	Maritime und betriebliche Identifikations- und Subjektivierungsweisen.....	131
3.1	Die maritime und betriebliche Prägung im Familien- und Wohnumfeld	133
3.2	Betriebliche Identifikationen: Die »Werft als Familie«.....	142
3.3	Beharren auf die »Mutterwerft«: Fusionen und Arbeitgeberwechsel.....	148
3.4	Subjektivierungen mit dem Schiff: Mitarbeit an »globalen Prestigeobjekten«.....	154
3.5	Subjektivierungen mit dem Beruf: Die Beständigkeit handwerklicher und körperlicher Arbeitswelten	168
3.6	Zwischenfazit.....	181
4	Arbeitspositionen und soziale Interaktionen.....	185
4.1	Allgemeine Zuschreibungen: Interaktionen im Arbeitsraum Werft.....	187
4.2	Arbeitsfelder und jeweilige Interaktionsformen.....	192
4.3	»Integration durch Arbeit und Qualifikation?« Die Entwicklung vom Hilfs- zum Facharbeiter.....	200

4.4	»Führungspersonen nur Deutsche« – Weiterbildungs- und Aufstiegschancen.....	210
4.5	»Hassan hat nicht widersprochen«: Formen der Zusammenarbeit und veränderte Arbeitsbedingungen.....	216
4.6	Interkulturelle Akteure und Repräsentanten: »Gastarbeiter« und internationale Delegationen.....	225
4.7	Im Betriebsrat und der Gewerkschaft: Streiks »Hand in Hand«	231
4.8	Religionen auf der Werft und Formen kulturellen Austauschs ..	244
4.9	Zwischenfazit	254
5	Personalabbau und Kurzarbeit: Diverse Erfahrungsweisen	259
5.1	Personalabbau und der Wandel des Arbeitsumfeldes	260
5.2	Unsichere und sichere Arbeitswelten: Marineschiffbauer – Handelsschiffbauer/Konstrukteure – Werker	264
5.3	»Erst wir, dann der deutsche Kollege«: Aushandlungen um das Firmenausscheiden von ausländischen Arbeitskräften	271
5.4	Kurzarbeit: Erfahrungen und Strategien	280
5.5	Zwischenfazit	286
6	Zusammenfassung und Fazit	289
	Literatur.....	303
	Quellen.....	317
	Abbildungen.....	329
	Abkürzungen.....	331

Vorwort

Die letzten vier Jahre seit der im Herbst 2015 einsetzenden Flüchtlingskrise haben in aller Deutlichkeit gezeigt, wie wichtig das Thema Migration für die Gesellschaften Europas ist. So betonte Bundeskanzlerin Angela Merkel in ihrer Antrittsrede bei der Übernahme der EU-Ratspräsidentschaft durch Deutschland am 1. Juli 2020, dass die Stabilität Europas zu einem großen Teil von der Lösung der Migrationsfrage abhängt. Trotz aller Appelle aus der Politik und der Zivilgesellschaft bleibt festzuhalten, dass wissenschaftliche Studien zu den einzelnen Facetten der Migration selten sind. Insbesondere Forschungsvorhaben, die Aspekte sozialer Integration und die Position von Migrantinnen und Migranten in der deutschen Wirtschaft behandeln, sind kaum vorhanden. Dieses Buch liefert einen Beitrag zum Verständnis und zu den Dynamiken internationalisierter Unternehmensbelegschaften in der Globalisierung.

Die vorliegende Monographie stellt die leicht überarbeitete Fassung meiner Dissertation dar, die ich im März 2019 am Institut für Ethnologie und Kulturwissenschaft der Universität Bremen eingereicht habe. Mein besonderer Dank gilt meiner Erstbetreuerin, Prof. Dr. Michi Knecht, und meiner Zweitbetreuerin, Dr. Carolin Decker-Lange, die mit größtem Engagement mein Forschungsvorhaben von Beginn an begleiteten. Ihren fachlichen Anmerkungen, ihren Anstößen zu neuen Ansätzen sowie zu kritischer Reflexion ist die kontinuierliche Weiterentwicklung des Forschungsvorhabens zu verdanken.

Das Promotionsprojekt wurde von 2015 bis 2019 am Deutschen Schifffahrtsmuseum – Leibniz Institut für Maritime Geschichte (DSM) durchgeführt. Ich möchte der Geschäftsführenden Direktorin des Museums, Prof. Dr. Sunhild Kleingärtner, sowie der wissenschaftlichen Ausstellungs- und Forschungs Koordinatorin, Prof. Dr. Ruth Schilling, für ihre großzügige und vielseitige Unterstützung, ihrem Vertrauen in das Vorhaben, sowie den optimalen Forschungsbedingungen meinen herzlichen Dank aussprechen.

Zudem danke ich meinen Kolleginnen und Kollegen für viele konstruktive Gespräche und Hinweise.

Dieses Buch basiert überwiegend auf Interviews mit Werftbeschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund. Mithilfe ihrer Perspektiven und Erinnerungen ließen sich alternative Aspekte der deutschen Migrationsgeschichte am Beispiel des Schiffbaus ab der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts aufzeigen. In einer Vielzahl empfingen mich die Zeitzeugen bei Ihnen zuhause und berichteten mehrere Stunden über ihre Arbeitserfahrungen. Ihr mir entgegengebrachtes Vertrauen, ihre Offenheit, aber auch ihre Gastfreundschaft haben mich tief beeindruckt. Diesen Menschen, die ihre persönlichen Geschichten mit mir teilten, bin ich zu größtem Dank verpflichtet – ohne sie wäre dieses Buch nicht entstanden.

1 Einleitung

1.1 Erkenntnisinteresse und Fragestellung

»Es gab immer Phasen. Seit 1975 da gab es ja viele, viele Zeiten, wo es dann so auf und ab ging mit dem Schiffbau. Da kamen immer wieder irgendwelche Krisen. Das heißt Ölkrise, Russlandkrise, keine Ahnung was, also es kam immer irgendeine Krise. Und der Schiffbau hat darunter immer sofort stark gelitten. Wenn Krise war, zack Personalabbau. [...] Bei jeder Phase sind die Leute immer schnell raus und gerade unsere ausländischen Kollegen, die waren richtig vorne. Einmal diese schweren Arbeitsbedingungen und zweitens wurden sie auch viel angesprochen. Und dann hat man immer gedacht, man hat einen Ausweg, »Ach dann fahre ich in die Türkei, ich komme schon klar.«¹

In dieser Form erinnerte sich ein Werftarbeiter der ehemaligen Howaldtswerke-Deutsche Werft (HDW) an die Zeit ab den 1970er-Jahren, in der seine Werft zunehmend von einer internationalen Schiffbaukrise erfasst wurde. Seine Erzählung verdeutlicht, dass er diese Krise primär über die Reduzierung des Werftpersonals erlebte. Die Verringerung der Belegschaft hat er dabei als unmittelbares Resultat von internationalen Ereignissen wahrgenommen. Damit stützte er sich auf ein dominantes Narrativ zur Erklärung der deutschen Werftenkrise in den 1970er- und 1980er-Jahren, die Vertreter aus Wirtschaft und Politik als Ursache externer, globaler Faktoren erklärten: die Ölpreiskrisen (1973 und 1979) und die zunehmende internationale Konkurrenz auf dem Weltmarkt. Die Erzähl- und Deutungsmuster des Werftarbeiters sind von diesen gesellschaftlichen Erklärungsweisen geprägt. Er selbst war ein hochrangiges Mitglied der IG Metall sowie Vertreter der zweiten Generation der türkischstämmigen Arbeitsmigranten auf der Werft. Bei der Gewerkschaft setzte er sich aktiv für Ausländerrechte ein. Sein Vater kam Ende der 1960er-Jahre als »Gastarbeiter« zu HDW und

1 Interview mit dem ehemaligen Schweißer und Elektriker Elyas Aslan (Name geändert).

arbeitete als Maler; seine Familie und seine Verwandte folgten. Eine Zeit lang arbeitete die gesamte Familie auf der Werft: die Mutter in der Reinigungsabteilung, die Brüder als Gerüstbauer und Dreher, seine Onkel und er selbst als Schweißer. Diese familien- und generationenübergreifende Beschäftigung veränderte sich allerdings im Laufe der 1980er-Jahre, zu den Hochzeiten der deutschen Werftenkrise. Vor dem Hintergrund der bundesdeutschen Rückkehrförderung kehrten seine Eltern zurück in die Türkei. Die Onkel hatten bereits mit dem Personalabbau Ende der 1970er-Jahre die Werft verlassen. Er selbst hatte den beruflichen Aufstieg vom Schweißer zum Elektriker geschafft, womit er seinen Verbleib auf der Werft begründete. Damit erklärt sich, warum er sich besonders an die Situation der ausländischen Arbeitskräfte während Entlassungen erinnerte. Aus seiner Argumentation wird deutlich, dass ausländische Arbeitskräfte besonders stark von Entlassungen betroffen waren. In seiner Begründung hierzu finden sich unterschiedliche soziale Faktoren. Erstens verwies er auf die schweren Arbeitsbedingungen, die sich ihm als ehemaliger Schweißer einprägten. Zweitens wurden ausländische Arbeitskräfte gemäß seiner Einschätzung bei Kündigungen im Vergleich zu deutschen Arbeitern bevorzugt ausgewählt. Drittens führte er an, dass in den Vorstellungen der Menschen die Möglichkeit, in das Heimatland zurückzukehren, einen Auslöser für das Verlassen der Werft darstellte. Diese Aussagen implizieren Aspekte sozialer Differenzen und Ungleichheiten im Arbeitsraum Werft, die sich in der Globalisierung ab der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts ausprägten.

Diese Studie beschäftigt sich aus kulturwissenschaftlicher Perspektive mit dem Strukturwandel der deutschen Schiffbauindustrie in der Globalisierung im Zeitraum 1960 bis 2000, wobei der Schwerpunkt auf den Ausprägungen von Diversität und sozialer Differenzen ausgehend von den Erfahrungen unterschiedlicher Werftbeschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund liegt. Anhand dieses Wirtschaftszweiges lassen sich in herausragender Weise neue und alternative Sichtweisen auf sich verändernde Arbeitswelten angesichts von Globalisierungsprozessen erforschen. Es ist ein herausragendes Merkmal der Schiffbauindustrie, dass diese seit nahezu sieben Jahrhunderten in ihrer Verbindung zur Schifffahrt die Globalisierung – versteht man diese als zunehmende weltweite Vernetzung von Menschen, Gütern und Kapital – aktiv vorangetrieben hat. Das Schiff und der Schiffbau als dessen Grundvoraussetzung waren die Vehikel zur Erschließung anderer Länder und Kontinente und damit der wirtschaftlichen, humanen und ideellen Verknüpfungen in der Welt. In diesem Zusammenhang erklären sich

die internationalen Eigenschaften des Schiffbaus zudem grundsätzlich aus dessen maritimen Strukturbedingungen an sich. Die Verortung am »geographischen Raum Küste« und die Nähe zum Wasser steht seit jeher in Verbindung mit der Nutzung der weltweiten Meere durch den Menschen mithilfe des Schiffes. Gerade durch die Einbettung der Industrie in weltweite Interdependenzen und ihre internationale Ausrichtung hat sie jedoch auch sensibel auf globale Entwicklungen und Krisen in der Weltwirtschaft reagiert. Ab der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts offenbarte sich dabei die Rolle des Schiffbaus innerhalb der Globalisierung in neuer, in der Geschichte einmaliger Ausprägung. Ab den 1950er-Jahren kam es zu einem enormen Globalisierungsschub, der durch den ansteigenden Güterhandel über See im Kontext eines stark anwachsenden Welthandels seinen Ausdruck fand. In Deutschland setzte ein Schiffbauboom ein, der die Werften mit dem Bau von Handelsschiffen stark expandieren ließ. Damit engagierten sich die Werften angesichts hoher Auftragsvolumina und des starken Arbeitskräftebedarfs, der nicht auf dem deutschen Markt zu decken war, um eine langfristige Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften. Bis Mitte der 1970er-Jahre zählte der Schiffbau damit in den deutschen Küstengesellschaften zu jenen großen Wirtschaftsbranchen, die Migrationsbewegungen in dieser Zeit forcierten und in denen ein großer Anteil von Ausländern anzutreffen war. Im Jahr 1976 arbeiteten nahezu 10.000 Arbeitskräfte aus der Türkei, dem ehemaligen Jugoslawien, sowie aus Italien, Portugal und Spanien in deutschen Werftbetrieben. Einige der Migrant*innen sind bis heute in Deutschland geblieben. Damit stand diese Branche seitdem auch im Spannungsfeld öffentlicher Debatten um die »Gastarbeiter« und die zunehmenden Diskurse um Einwanderung und Integration.

Dem Aufschwung des deutschen Schiffbaus folgten ein Abstieg und eine Neuausrichtung in Verbindung mit einem bereits ab Ende der 1960er-Jahre einsetzenden Strukturwandel im Weltschiffbau, wobei sich die westeuropäischen und deutschen Werften neu im globalen Feld positionierten. Denn erstmals in der historischen Betrachtungsweise verloren die traditionellen Schiffbaunationen Großbritannien, Deutschland und Schweden angesichts neuer Akteure aus Asien in den 1960er-Jahren ihre Vormachtstellung im Bau von Schiffen für die Welt. Weiterhin resultierend aus den internationalen Krisen wie der Ölkrise kam es zu einer Strukturkrise der Branche ab Mitte der 1970er-Jahre, die bis Ende der 1980er-Jahre anhielt und sich in einem Werftensterben und einem starken Beschäftigungsrückgang manifestierte. Diese Prozesse prägten, wie das angeführte Zitat des Werftarbeiters zeigt,

auch die Erfahrungen der Beschäftigten. Doch kam es nicht nur zu Kapazitäts- und Personalreduzierungen. Die Schiffbauindustrie offenbarte wie keine andere Branche die Verbindungslinien zwischen den Bedingungen im internationalen Wettbewerb und Welthandel und sich daraus entwickelnden Neuausrichtungen. Deutsche Werften hatten in fortlaufenden Unternehmensmaßnahmen ihre Produktionsweisen und ihr Produktprogramm neugestaltet. Mit dem Ziel, die globale Wettbewerbsfähigkeit zu sichern, fanden ab den 1980er-Jahren Umstrukturierungs- und Modernisierungsprozesse statt. Damit richtete sich die Industrie auf den Bau von spezialisierten Schiffen und auf ein internationales Angebot von Consultingtätigkeiten im Bereich Konstruktion auf Hochtechnologie aus. In der Konsequenz veränderten sich die Arbeitsprozesse und die Ansprüche an die Werftbelegschaft. Es zeigte sich ein Wandel in der Belegschaftsstruktur, in dem die Rolle des Schiffbauingenieurs zunehmend wichtiger und die des »einfachen Handwerkers« in der Fertigung deutlich eingeschränkt wurde. Mit der Auslagerung einiger Fertigungswerke in Fremd- und Tochterfirmen sowie Rationalisierungsmaßnahmen wie der Einführung von Automatisierung wurde dieser Strukturwandel begleitet. Bis zum Jahrhundertwechsel hatten sich die Großwerften zu mittelständischen Unternehmen entwickelt, die ihre Vorherrschaft in der Globalisierung als Hightech-Branche hervorhoben.

Im gewissen Sinne stand die Entwicklung des Schiffbaus damit auch im Kontext mit dem in den 1980er-Jahren einsetzenden Strukturwandel in der deutschen Wirtschaft insgesamt, im Zuge dessen Automatisierung sowie die Einführung computergestützter Verfahren in der Produktion zunehmend wichtiger wurden. Allerdings konnte die Automatisierung das Schiffbauhandwerk und damit die Handarbeit der Werftarbeiter nicht in der Form ersetzen, wie etwa in der fordistisch geprägten Automobilindustrie zu der Zeit. Grundsätzlich zählt der Schiffbau zu den wenigen Branchen, die sich mit dem späten Übergang von handwerklicher Fertigung zur industriellen Produktion lange Zeit einer Industrialisierung entzogen hatten (vgl. Schumann 1982: 9). Industrialisierungsprozesse setzten erst ab den 1950er-Jahren und verstärkt wieder mit den oben genannten Umstrukturierungsaktivitäten zu mehr Technisierung ein. Die Werftarbeit stand daher lange Zeit für »wenig reglementierte, ganzheitliche berufliche Arbeit mit hohen Spielräumen für selbstständiges Arbeitsverhalten« (ebd.). Die Anerkennung der Leistung eines jeden Einzelnen und dessen handwerkliches Geschick schienen nach wie vor eine wesentliche Rolle im Arbeitsleben zu spielen. Gleichzeitig förderte die gemeinsame Arbeit an einem Schiff, bei dem alle unter-

schiedlichen Gewerke »Hand in Hand« eng zusammenarbeiten, wobei der einzelne Werftarbeiter dennoch viele Handlungsfreiheiten hatte, das Wir-Gefühl innerhalb der Werftgemeinschaft sowie ein ausgeprägtes Selbstbewusstsein. Dieses hatte auch soziale und politische Implikationen: Der Werftarbeiter galt als selbstsicherer Industriearbeiter, der mit einer starken Gewerkschaft im Rücken in Arbeiterbewegungen eine Vorreiterrolle einnahm (vgl. ebd.). Im Vergleich zu anderen deutschen Industrien im gewerblichen Bereich hat sich bis Ende des 20. Jahrhunderts im Schiffbau eine – nicht zuletzt auch durch die Handwerkszunft und selbstgestaltbaren und freieren Arbeitsbereichen geprägte – nach wie vor stark auf Traditionen beruhende Branchenkultur herausgebildet.² Diese scheint auch noch oder gerade in den Zeiten globaler Beschleunigung vorzuherrschen. Für den gesamten maritimen Raum betonen überdies Holthrop und Warsewa, dass

»gerade in Zeiten globalen Zusammenwachsens regionale Traditionen und Identitäten eine beachtliche Renaissance erleben. In den küstennahen Regionen ist dabei zu beobachten, dass die jeweilige maritime Geschichte und das maritime Erbe [...] zunehmend als identitätskonservierende oder -stiftende Ressource fruchtbar gemacht werden« (Holthrop/Warsewa 2008).

Die genannten Prozesse der Kapazitätsreduzierungen und Modernisierungen im Schiffbau führten dennoch zu zahlreichen Neuerungen und einem stetigen, ab Ende der 1960er-Jahre einsetzenden Personalabbau im Bereich der Fertigungsgewerke auf den Werften. Allein von 1975 bis 1995 sank die Zahl der Werftbeschäftigten in Deutschland von 106.000 auf 33.000 Beschäftigte (vgl. Ludwig/Tholen 2007). Damit einhergehend kam es im Vergleich zu deutschen Arbeitern zu einer überproportional hohen Abwanderung von ausländischen Arbeitskräften aus den Werftbetrieben. Zu Zeiten der Werftenkrise, die Fachkreise von 1976 bis 1986 ansetzen, reduzierte sich ihr Anteil um rund 50 Prozent (vgl. Cramer 1993). Dieser Einbruch hing mit mehreren ökonomischen, sozialen und kulturellen Faktoren zusammen. Schließlich fielen mit Blick auf die gesamtstaatliche Situation die Krisen im Schiffbau zeitlich mit der zunehmenden Ausländerfeindlichkeit in den 1970er-Jahren sowie den Maßnahmen der Bundesregierung zur Rückkehr der Migranten in den 1980er-Jahren zusammen. Diese sind in der allgemeinen Strukturkrise der deutschen Wirtschaft in diesem Zeitraum zu deuten.

² Diese Einschätzungen basieren auf meinen Gesprächen mit norddeutschen Politikern und Mitgliedern der Schiffbautechnischen Gesellschaft (STG), einem Interessenverband des deutschen Schiffbaus.

Die Rückkehrförderung, im Rahmen derer den »Gastarbeitern« eine Prämie für eine Rückkehr ins Heimatland gezahlt wurde, wurde in wissenschaftlichen Kreisen als Bewältigungsstrategie angesichts des erforderlichen Personalabbaus in strukturschwachen Industrien, zu denen neben dem Schiffbau auch der Bergbau und die Textilindustrie zählte, betrachtet. Auf der anderen Seite ist es eine Besonderheit der Werftindustrie, dass Arbeiter mit Migrationshintergrund, die in dieser Zeit die Werften nicht verließen, meistens in der zweiten und dritten Generation noch im selben Schiffbauunternehmen tätig waren. Das stand mit mehreren Kriterien in Verbindung, etwa der Bedeutung des handwerklichen Könnens, einem starken Betriebsrat und generell einer Zufriedenheit gegenüber der Werft als Arbeitgeber.³

Das Buch widmet sich den sozial- und kulturgeschichtlichen Bedeutungen des deutschen Schiffbaus an der Schnittstelle von Globalisierung und Migration zwischen 1960–2000. In diesem Untersuchungszeitraum kamen dauerhaft Arbeitsmigranten aus Süd- und Osteuropa in die deutschen Werftbetrieben, die ihrerseits erstmals in einen globalen Strukturwandel verwickelt waren. Globale Höhen, Tiefen und Wandlungen reflektierten Zu- und Abwanderung von Migranten sowie Bedeutungsverlagerung von Berufen und Arbeitsbereichen innerhalb eines Wandels der Belegschaftsstruktur. Der Jahrtausendwechsel markiert einen Zeitpunkt, zu dem die internationale Standortsicherung einer nun mittelständischen Hightech-Branche bereits vollzogen war, wie es Bundeskanzler Gerhard Schröder anlässlich der ersten Nationalen Maritimen Konferenz im Jahr 2000 ausdrückte. Mit diesem vorläufigen, ideellen Ende eines Prozesses ständiger Veränderungen endet daher der Untersuchungszeitraum. Die Untersuchungsbasis bilden zwei in dieser Zeit global agierende Schiffbauunternehmen: die Werft Blohm + Voss (B + V) in Hamburg und die HDW in Kiel. Die Auswahl dieser Werften begründet sich darin, dass diese Betriebe als einzige ehemalige Großunternehmen sämtliche Umstrukturierungen und Belegschaftsveränderungen bis zum Ende des 20. Jahrhunderts durchlaufen haben, die sich somit in der Forschung rekonstruieren lassen. Alle anderen Großwerften sind im Laufe der Werftenkrise in Konkurs gegangen oder von anderen Firmen übernommen worden, darunter die Deutsche Werft, der Bremer Vulkan und die AG »Weser«. Außerdem zählten B + V und HDW zu den Firmen, die aufgrund ihrer Größendimensionen die größte Anzahl ausländischer Beschäftigter

3 Diese Erkenntnisse stützen sich auf Aussagen von hochrangigen ehemaligen Betriebsrats- und Gewerkschaftsvertretern im Rahmen meiner für diese Untersuchung durchgeführten Interviews.

aufwiesen und anhand derer sich insgesamt die Entwicklungslinien der Arbeitsmigration im Untersuchungszeitraum nachzeichnen lassen.

Im Zentrum des Erkenntnisinteresses steht der Wandel der Arbeitskulturen auf den Werften angesichts globaler Prozesse, wobei der Fokus auf den Veränderungen des Arbeits- und Lebensraumes, ausgehend von den Menschen und ihren Aushandlungen um diese, liegen soll. Dabei ist von Interesse, wie sich in einer derart tradierten und gleichzeitig neu in der Globalisierung ausgerichteten Industrie Deutungs- und Umgangsformen von und mit den »Fremden«, den »Gastarbeitern« und ihren Folgegenerationen ausprägten und inwiefern generell Formen von Diversität beziehungsweise ökonomischer, sozialer und kultureller Differenzen in zunehmend internationalen Arbeiterschaften auftreten. Anhand dreier Dimensionen, mit denen die Arbeitskulturen in dieser Studie konstituiert sind, werden diese Wechselwirkungen von Globalisierung und Diversität betrachtet: anhand der *Identifikations- und Subjektivierungsweisen*, der *Arbeitspositionen und Arbeitspositionierungen* sowie der *Ausprägungen von sozialen und kulturellen Interaktionen* innerhalb von Selbst- und Fremddeutungen. Vor diesem Hintergrund lautet die zentrale Fragestellung der Arbeit:

*Wie wirken globale Prozesse (Global Forces) in den Arbeitskulturen der Werften und welche Formen von Diversität und sozialer und kultureller Differenz prägen sich aus?*⁴

In der Betrachtung des Strukturwandels des Schiffbaus sollen die Implikationen auf die arbeitenden, handelnden und deutenden Akteure in Zeiten zunehmender und veränderter globaler Kräfteverhältnisse liegen. Die Verknüpfungen mit den Wechselbeziehungen von Diversitätsausformungen und sozialer Ungleichheit, und hier vor allem den sich wandelnden beruflichen und sozialen Positionen und Lagen von Beschäftigten mit Migrationshintergrund, sollen zu sozial- und kulturwissenschaftlichen Debatten um Globalisierung und veränderte Arbeitsverhältnisse beitragen. In Form einer Geschichte der Globalisierung »von unten«, bei der die Perspektiven und historischen Rekonstruktionen der Belegschaftsmitglieder unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen sozialen und kulturellen Kontexte über einen langen Zeitraum im Fokus stehen, werden neue und alternative Forschungszugänge und Einsichten generiert. Damit geht es im Sinne von Oral History⁵ auch darum, in welcher Form Erinnerungen gestaltet sind und wie sich dadurch

4 Siehe für die theoretischen und methodischen Zugänge, die die Begriffe Global Forces, Arbeitskulturen und Diversität implizieren: Kapitel 1.3.

5 Siehe für Erläuterungen zum Oral History – Verfahren: Kapitel 1.4.

Machtverhältnisse konstituieren und offenbaren. Die Untersuchung basiert auf 28 Interviews mit ehemaligen sowie zum Zeitpunkt der Gespräche noch aktiven Beschäftigten von B + V und HDW zur Analyse von Mikroperspektiven sowie auf der Erarbeitung historischer Makro- und Mesokontexte mithilfe von (Archiv)-Dokumenten von der Politik, der Schiffbaubranche und den Werften.

Anhand der beschriebenen, ausgeprägten Charakteristika von Globalisierung und Migration, der betrieblichen und maritimen Besonderheiten des Schiffbaus sollen Wandlungsprozesse in den Arbeits- und Lebenswelten herausgearbeitet werden. Als »Zitadellen der Industriegesellschaft« stellen Wirtschaftsunternehmen wie die Werften relevante Forschungsfelder dar, weil sie als komplexe Felder »mit ihren Vernetzungen mit Sub- und Tochterfirmen, staatlichen Institutionen, Gewerkschaften und Verbänden und mit ihren häufig aus verschiedenen Ländern und Milieus kommenden Belegschaften gesellschaftliche Probleme in der Globalisierung ab den 20. Jahrhundert besonders komprimiert sichtbar machen« (Schiffauer 1996: 26, zitiert nach Götz 2007: 265). Mit diesem Forschungsfeld soll nicht zuletzt ein Beitrag zu öffentlichen Auseinandersetzungen hinsichtlich der Faktoren betrieblicher und gesellschaftlicher Partizipation und Ausschlüsse von internationalen Arbeitskräften in einem globalisierten Arbeitsmarkt geleistet werden. Die Studie widmet sich damit gesellschaftlich brisanten Fragestellungen, wie etwa jenen einer Verbesserung der Situation von Migranten in Deutschland, ihren Möglichkeiten einer betrieblichen Eingliederung und gesellschaftlichen Teilhabe. Diese Themen beschäftigten die Politik und die Öffentlichkeit zunehmend mit dem Zustrom von Menschen aus allen Erdteilen in die Bundesrepublik. Zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang die vom Bundespräsidenten Johannes Rau Anfang der 2000er-Jahre initiierte Initiative »Integration durch Qualifikation« mit dem Ziel der Verbesserung der Chancengleichheit für Migranten im Beruf. Auch das im Jahr 2005 und bis heute aktive, vom Bundesministerium für Bildung und Forschung ins Leben gerufene Förderprogramm »Integration durch Qualifizierung« möchte die Anerkennung und Potenziale von Menschen mit Migrationshintergrund auf dem deutschen Arbeitsmarkt verbessern (Netzwerk IQ 2018). Diese Programme zeigen exemplarisch den Stellenwert, der Arbeitsmigranten und der Verbesserung ihrer beruflichen und gesellschaftlichen Teilhabe seit der Anwerbung der »Gastarbeiter« beigemessen wird. Indem die Untersuchung die Effekte von Globalisierungsprozessen, die Faktoren für Benachteiligungen, aber auch für ein »Empowerment« seit der Anwerbung der »Gastarbeiter« beleuchtet, stellt sie aus

der Geschichte erarbeitete Orientierungen und Potenziale für Gesellschaft und Forschung bereit.

1.2 Forschungsstand

Der folgende Abschnitt gibt einen Überblick über die relevanten Forschungsfelder im Kontext des Schiffbaus ab den 1950er-Jahren, wobei dem Erkenntnisinteresse gemäß der Schwerpunkt auf kultur- und sozialwissenschaftlichen Studien liegt. Grundsätzlich dominieren im Forschungsfeld im deutschsprachigen Raum übergreifende historische und technikgeschichtliche Arbeiten sowie ökonomische Abhandlungen. Erstere geben in einer Vielzahl historische Entwicklungen wieder, ohne diese aber theoretisch und kontextuell einzuordnen.⁶ Relevante Hintergrundinformationen und Fakten liefern hingegen (sozial-)ökonomische Studien zum Strukturwandel der deutschen und ausländischen Schiffbauindustrie im Kontext internationaler Entwicklungen sowie zu Rationalisierungs- und Modernisierungsprozessen in den Werften.⁷ Außerdem existieren einige soziologische und sozialgeschichtliche Studien zu sozialen Hintergründen, Arbeiterbewegungen und Streiks von Werftarbeitern.⁸

Von Bedeutung sind insbesondere Studien, die die ab den 1970er-Jahren einsetzende Schiffbaukrise hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Werftbelegschaften diskutieren. Hervorzuheben sind zunächst die in den 1980er-Jahren erschienenen gewerkschaftsnahen Studien, die jedoch eher als Quellen in Bezug auf den Krisendiskurs in dieser Zeit herangezogen werden können (vgl. auch Albert 1998).⁹ Weiterhin sind diejenigen Werke bedeutsam, die in Ansätzen auf die Werftarbeiterperspektive in Form von Rationalisie-

6 Siehe für übergreifende historische Studien exemplarisch Boie 1985 und Giese 1968.

7 Darunter Ludwig 2014; Lindner 2009; Holtrop/Warsewa 2008; Ludwig/Tholen 2007; Heseler/Brodka 2000; Götz 1998; Cramer 1993; Heseler 1993a. Siehe für die englischsprachige Literatur vor allem Eich-Born/Hassink 1996; Johannessen/Hauan 1994; Heseler 1993b; Ritchie 1992; Lorenz 1991; Stirling/Bridgford 1985.

8 Darunter Herzberg 2004; Meyer-Braun 2001; Jungfer 1973, sowie in der englischsprachigen Literatur Rutar 2015; Lipponen/Helkama 2005; Florido unter anderem 2013.

9 Siehe für gewerkschaftsnahe Arbeiten vor allem Kappel 1988; Heseler 1986; Rother 1985; Heseler/Kröger 1983; Kappel/Rother 1982 (vgl. auch Albert 1998).

rungs- und Krisenerfahrungen eingehen.¹⁰ Die sehr umfangreiche, gewerkschaftliche Studie von Schuman (1982) und die in diesem Kontext erschienene Dissertation von Einemann (1982), die unter anderem auf Expertengesprächen und über 100 qualitativen Interviews mit Arbeitern aus zwei Werftbetrieben in den Jahren 1977 und 1978 basieren, zielen auf einen Beitrag zu »objektiven Krisenauswirkungen« in Verbindung mit »subjektiven Krisenerfahrungen« und Krisenreaktionen ab (Einemann 1982: 24–25). Die Ergebnisse zeigen, dass Werftarbeiter Entlassungen und Arbeitslosigkeit als Gefährdung wahrnahmen, jedoch keine unmittelbaren Existenzängste hatten.¹¹ Die Gründe hierfür hätten in der materiellen Grund- und Lebenssituation gelegen, die für die Arbeiter aufgrund des Lebensstandards, individueller Absicherungen sowie sozialer Abfederungen in Form von Arbeitslosengeld weiterhin als gesichert galt (vgl. ebd.: 144). Jedoch zeige sich unter den Werftarbeitern Wahrnehmungen einer klassenbasierten Verteilung der Krisenmaßnahmen zulasten des »kleinen Mannes«, ohne dass diese in einer grundsätzlichen »marxistischen Kapitalismuskritik« mündeten (ebd.: 27). Von Belang ist der Hinweis auf die Krisenanalyse von Werftarbeitern im Zusammenhang mit globalen Entwicklungen, die im Grundsatz allerdings nicht Schwerpunkt dieser Studie(n) bildet, sondern lediglich kurz Erwähnung findet. Die Ergebnisse führen aus, dass extern empfundene Faktoren wie die Abhängigkeit vom Weltmarkt oder die südostasiatische Konkurrenz als unbeeinflussbar für die Arbeiter galten. In ihrer Krisenanalyse sähen daher die Werftarbeiter die Handlungsmöglichkeiten von Gewerkschaft und Staat zur Bewältigung skeptisch sowie als begrenzt an (vgl. ebd.: 147–148).

Weiterhin ist die im Bereich der globalen Arbeitergeschichte angesiedelte Open Access Publikation »Shipbuilding and Ship Repair Workers around the World« (Varela u.a. 2017) anzuführen. Erstmals wird hier in Form von Case Studies aus allen Regionen der Welt die Geschichte der Schiffbau- und Schiffsreparaturindustrie mit Fokus auf die Beschäftigten von 1950 bis 2010 präsentiert. Das abgedeckte Themenspektrum reicht von veränderten Pro-

10 Als Quellen für die Aushandlungen von Krisen und De-industrialisierung ausgehend von den Wertarbeitern können vor allem die Studie zur HDW (Birgit u.a. 1990), und für die britische Schiffbauindustrie die Oral History - Erhebungen von Slaven und Murphy (2013; vgl. auch Buxton 2014), sowie Hay und McLauchan (1974) gelten.

11 Die Studie von Hien (2002) zum Bremer Vulkan, die sich auf das Themenfeld Gesundheit und Arbeitsschutz auf der Werft in den 1980er-Jahren konzentriert, zeigt jedoch die gesundheitlichen und psychischen Belastungen der Werftarbeiter, die sich aus einer permanenten Angst um den Verlust des Arbeitsplatzes ergeben.

duktionsregimen und Arbeitsverhältnissen, über die Rolle der Gewerkschaften zu Protest- und Streikkulturen (vgl. van der Linden u.a. 2017: 41–42). Ein systematischer globaler Vergleich, sowie Darstellungen der Werftarbeiterperspektive bleiben aus. In ihrem Fazit identifizieren Murphy und van der Linden jedoch folgende internationale Tendenz: Durch den Anstieg der weltweiten Konkurrenz kam es mit dem Ziel der Kostenreduzierung zu verschlechterten Arbeitsbedingungen und prekären Arbeitsverhältnissen weltweit. Diese zeige sich in Form des Fremdarbeitereinsatzes und generell kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen (vgl. Murphy/van der Linden 2017: 663). In Bezug auf Deutschland stellt die in dem Band erschienene Studie von Johanna Wolf weiterhin bezüglich der in Westeuropa erfahrenen Schiffbaukrise in bedeutsamer Weise ein homogenisiertes Narrativ heraus: Das Narrativ des Niedergangs der Schiffbauindustrie basiert auf einer komparatistischen Gegenüberstellung mit asiatischen Ländern, die dem »Westen« aufgrund niedrigerer Lohnkosten und Subventionsvorteilen überlegen waren (vgl. Wolf 2017: 123). In diesem Zusammenhang ist auf eine weitere Arbeit von Wolf (2018) hinzuweisen, die zwar ebenfalls nicht die Arbeiterperspektive berücksichtigt, jedoch innovativ in ihrer Erforschung des transnationalen Charakters und der Internationalisierungen der Gewerkschaften ist. Das Werk behandelt auf internationaler Ebene Wahrnehmungs- und Lösungsmuster von europäischen und internationalen Gewerkschaftsbünden um die industriellen Strukturumbrüche in den 1970er-Jahren. Damit werden auch hier nationale Erklärungsmuster der Krise nicht als selbstverständlich betrachtet, sondern kritisch hinterfragt.

Obwohl die bislang erwähnten Studien Globalisierungsprozesse weitestgehend nicht zum zentralen Untersuchungsgegenstand machen, gehen sie gleichwohl auf Diskurse, Narrative, und Aushandlungen eben dieser von Gesellschaft, industriellen Interessenvertretern, den Gewerkschaften, sowie den Werftarbeitern ein. Dabei bleiben sie jedoch größtenteils auf die Kontexte der Schiffbaukrise beschränkt.

Ethnologische und kulturanthropologische Arbeiten zu Werften sind hauptsächlich in der englischsprachigen Forschung erschienen. Diese Studien behandeln entweder Einflüsse von Globalisierung oder Migration im Zusammenhang mit Aspekten sozialer Ungleichheit. Die konzeptionelle Verzahnung dieser beider Themenstränge findet jedoch selten statt.

Zu den ältesten Ethnographien im Schiffbau zählen Arbeiten von Frauen, die im Zuge der Kriegsrekrutierung des zweiten Weltkrieges auf US-amerikanischen Werften arbeiten. Hier dominiert ein innerbetrieblicher Fo-

kus, bei dem globale Einflüsse und Wechselwirkungen noch kaum berücksichtigt werden. Die in Tagebuchform verfasste Publikation »Shipyard Diary of a Woman Welder« (Clawson 1944) schildert die spezifischen Herausforderungen einer Frau als Schweißerin in einer bis dato männlich dominierten Berufswelt. Die vom »US Office of Education« entsandte Clawson ergründet die Arbeitsbedingungen für Frauen auf den Werften mit dem Ziel, Trainingsprogramme des Ministeriums zu optimieren und dieses Berufsfeld bei Frauen zu bewerben. Die Ethnographie ist somit vor dem Hintergrund der damaligen Kriegspropaganda kritisch zu betrachten und könnte zudem eher als Quelle für die Erforschung geschlechterbezogener Rollenbilder dienen. Hingegen ist die Studie »Wartime Shipyard: A Study in Social Disunity« von Archibald (2006, Erstauflage 1947) mit Blick auf die Ausgrenzungsmechanismen und Hierarchien innerhalb der Werftbelegschaft, die sich in der Intersektion der sozialen Kategorien »Gender«, »Rasse«, »Ethnizität« und »Klasse« zeigen, wegbereitend. Die Arbeit basiert auf Archibalds zweijähriger Arbeitserfahrung auf der kalifornischen Werft »Moore Dry Dock«, in der im Zuge der kriegsbedingten Arbeitsmigration die Belegschaft sehr divers geprägt war. Archibald analysiert Hierarchiestrukturen sowie soziale Spaltungen anhand der Positionen von Frauen und ethnischen Minderheiten wie »Okies«¹² »Afro-Amerikaner«, den amerikanischen Indianern, Italienern, Portugiesen und Griechen. Archibald kann aufzeigen, dass jede ethnische Gruppe eine Position in der Hierarchieleiter auf der Werft einnimmt. Ganz oben stünden die Angelsachsen und die Skandinavier, während die »Afro-Amerikaner« die unterste Stellung in der sozialen Hierarchieketten einnehmen. Jede Arbeitergruppe verteidige dabei jeweils ihre Position gegenüber den sich weiter unten befindenden Arbeitern, was zu Rassismus und Ausgrenzungen führe (vgl. auch Gilford 2008). Ihre Ergebnisse zeigen insgesamt eine hochfragmentierte, hierarchische Arbeiterschaft, die von sexistischen und rassistischen Diskriminierungen geprägt ist. Diese Erkenntnisse stehen im Kontrast zur amerikanischen Kriegspropaganda sowie dem Militärdiskurs, womit ein Patriotismus unabhängig der ethnischen Herkunft in dieser Zeit forciert werden sollte. Von Bedeutung sind außerdem Archibalds Erläuterungen zur Rolle der Gewerkschaften. Diese, so die Autorin, repräsentieren die kulturelle Vielfalt auf der Werft nicht und propagieren weiterhin die Ideale des »American Dream« von Einheit und Gleichheit. Die Be-

12 Als »Okies« werden Arbeitsmigranten aus Oklahoma bezeichnet.

legschaft nimmt die Gewerkschaften skeptisch als Werkzeug des Managements wahr (vgl. Archibald 2006: 129)

Die deutlich später erschienene Arbeit von Kesselman (1990) über Werftarbeiterinnen während des Zweiten Weltkrieges und der Nachkriegszeit in Vancouver und Portland gelangt zu ähnlichen Erkenntnissen. Kesselman widmet sich in Form von Oral History Interviews den Erinnerungen von Frauen an ihren Arbeits- und Lebensalltag auf den Werften, die sie mit der Untersuchung von Statistiken, staatlichen und gewerkschaftlichen Dokumenten kontextualisiert. Die Studie zeigt auf, dass in den Schiffbaubetrieben und der Gesellschaft sexuelle und rassistische Diskriminierungen und Hierarchien vorherrschen. Demnach würden Frauen aufgrund praktizierter Geschlechtertrennung und der Unterteilung in Frauen- und Männerberufe in der Mehrheit Hilfsarbeiten zugewiesen (vgl. Kesselman 1990: 34). Eine Ausnahme bildeten Schweißerinnen, die eine handwerkliche Qualifikation erhielten. Doch selbst diesen seien in der Nachkriegszeit Arbeitsbereiche im Segment der qualifizierten »Blue Collar« verwehrt geblieben. Stattdessen haben, so Kesselman, insbesondere schwarze Frauen gering bezahlte Dienstleistungsarbeiten im häuslichen Bereich übernehmen müssen.

Brown und Brannen (1970 a; b) untersuchen unter anderem soziale Wahrnehmungs- und Identifikationsformen von Werftarbeitern in Tyneside (Großbritannien) Ende der 1960er- Jahre. Hier bildet »Klasse« die zentrale Kategorie: Werftbeschäftigte, so Brown und Brannen, können nicht homogenisiert als Teil des traditionellen Proletariats beziehungsweise der Arbeiterklasse angesehen werden, sondern weisen aufgrund ihrer diversen sozialen Interaktionen inner- und außerhalb des Arbeitslebens unterschiedliche soziale Identifikationsmuster und Zugehörigkeitsgefühle auf. So hätten Werftarbeiter aufgrund ihrer Freundschaften zu Kollegen, die sich nicht zuletzt auf die Verbundenheit mit dem Schiffbauhandwerk zurückführen lassen, auch außerhalb des Betriebes ein ausgeprägtes Gemeinschaftsbewusstsein. Auf der anderen Seite stellen Brown und Brannen jedoch soziale Differenzierungen und Spannungen innerhalb der Werftbelegschaft heraus, die auf wahrgenommenen Status-, Qualifikations- und Lohnunterschieden basieren. Daher seien soziale Gemeinschaftsvorstellungen unter Werftarbeitern weitaus komplexer, als allgemeine Zuschreibungen dieser zur traditionellen Arbeiterklasse generieren.

Die genannten Forschungsbeiträge, in denen Diversität und soziale Differenzen behandelt werden, verbleiben in innerbetrieblichen Kontexten und stellen kaum Bezüge zu globalen Faktoren her. Bei den folgenden Studien

nehmen globale Einflussfaktoren eine verstärkte Rolle ein. Blum (2000) widmet sich der Situation von Werftbeschäftigten in der Schiffsreparatur- und Metallindustrie in San Francisco zwischen 1970 und 1997. Diese Industrie sei aufgrund verschärften internationalen Wettbewerbs, des Endes des Kalten Krieges sowie generell infolge des Wandels vom Industrie- zum Informationszeitalter stark rückläufig (vgl. Blum 2000: 106). Konkret befasst sich die Arbeit mit den daraus resultierenden Veränderungen von Produktionsregimen¹³ auf den Werften und Aushandlungsprozessen der Werftarbeiter. Die Studie kommt zu folgendem Ergebnis: Internationaler Wettbewerbsdruck führt zu autoritären Managementstrukturen und prekären Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten. Das resultiert in einem Verlust der Autonomie von Arbeitern und Gewerkschaften, die bis dato aufgrund der Handwerkstradition eine starke Position gegenüber der Unternehmensleitung innehatten (vgl. Blum 2000: 111). Blums Arbeit ist im Bereich der »Global Ethnography« (Burawoy 2001a; b) erschienen, konkret im Bereich der Studien zu »Global Forces«. Diese befassen sich mit lokalen Aushandlungen von globalen Prozessen. Wie bereits angedeutet, siedelt sich auch diese Studie konzeptuell in diesem Forschungsbereich an.¹⁴

Die Ethnografien von Spyridakis (2012 a; b; 2013) behandeln ebenfalls prekäre Arbeits- und Lebensverhältnisse in der Mikroperspektive ausgehend von den Werftbeschäftigten. Diese basieren auf Feldforschung in der Schiffbau- und Schiffsreparaturindustrie der Industriezone Perama in Griechenland, die von Rezession und hoher Arbeitslosigkeit gekennzeichnet war. Der Fokus liegt auf den sozialen Praktiken und alternativen Überlebensstrategien der Arbeiter vor dem Hintergrund sozialer Ungleichheit. Nach Spyridakis finden diese ihren Ausdruck in informellen Arbeiternetzwerken als Resultat einer oppositionellen Haltung gegenüber der Politik und den Gewerkschaften. Dabei blieben die Arbeiter allerdings in den gegebenen Machtbeziehungen und Hierarchien eingebettet, was anhand von Bourdieus Theorien und Gramscis Hegemoniekonzept erklärt wird (vgl. Spyridakis 2012a: 111).

Weiterhin existiert eine Reihe von Arbeiten, die globale Ungleichheiten anhand der Schiffbauindustrie in Entwicklungs- und Schwellenländern un-

13 Unter Produktionsregimen versteht er im Sinne von Michael Burawoy den institutionellen Rahmen, der die Produktionsabläufe kontrolliert, darunter auch die Beziehung zwischen Management und Gewerkschaften.

14 Siehe hierfür im Detail die von mir verwendeten Globalisierungstheorien im nächsten Abschnitt der Einleitung.

tersuchen. So beschäftigt sich Bear (2013; 2015) unter anderem mit den prekären Arbeitsbedingungen in Indiens informellem Schiffbausektor im Kontext von »Global Value Chains« (2013a) und mit den Auswirkungen von staatlichen Schuldenkrisen auf die Arbeitspraktiken von Werftarbeitern (2015). Ebner untersucht in ihrer Arbeit »Knotenpunkt der Globalisierung: Die Werft Alang in Gujarat/Indien« (2005) im Sinne einer »multi-sited ethnography« ausgehend von der größten Abwrackwerft kulturelle und soziale Dimensionen neu entstehender Industrieorte, hier der »Migrantenstadt« Alang. Der Fokus liegt auf der Suche nach Konzepten zur Erklärung translokaler Beziehungen und Identitäten in einer deterritorialisierter Gemeinschaft sowie zu den globalen Wechselwirkungen ihrer Entstehung (vgl. Ebner 2005: 14).

In der deutschsprachigen Forschung sind kulturwissenschaftliche Arbeiten zu Werften kaum vertreten. Die wenigen Studien widmen sich hauptsächlich deutschen Zusammenhängen und lassen internationale Prozesse unberücksichtigt. Die Studie von Wieschiolek (2000) ist insofern bedeutend, als dass sie die Ursachen von Konflikten innerhalb der Arbeitskulturen einer ostdeutschen Werft im Zusammenhang eines gesamtdeutschen Phänomens betrachtet: der Auflösung der DDR und der Wiedervereinigung. Ihre Arbeit basiert auf Feldforschung, die sie von Mitte 1994 bis Anfang 1995 durchführte. Die Autorin kommt zu dem Ergebnis, dass die ostdeutschen Beschäftigten nach der Übernahme einer westdeutschen Firma an kulturellen, vom Sozialismus geprägten Denk- und Wertemustern der einstigen Werft festhalten. Dies führe zu Konflikten zwischen ihnen und westdeutschen Vorgesetzten sowie zu Konstruktionen von einer neuen ostdeutschen Identität in Abgrenzung zu den »Wessis« (vgl. Wieschiolek 2000: 87). Insgesamt arbeitet Wieschiolek die Verhaftung der Arbeiteridentitäten in den ehemaligen, sozialistisch geprägten Arbeitskulturen der DDR-Werft heraus.

Abschließend soll noch auf die im Jahr 2015 erschienene Studie von Murawska eingegangen werden, die erstmals aus kulturanthropologischer Perspektive Unternehmenskulturen von deutschen »Familienwerften« untersucht. Ihre Arbeit ist erkenntnisreich in Bezug auf Kontinuitätslinien in der Nachfolgeregelung der Unternehmensführung, die unter anderem mit der engen Verknüpfung von Familie und Werft sowie den maritimen Strukturmerkmalen und Mentalitäten des Werftmilieus begründet werden. Inwiefern die Entwicklungen der Unternehmen von internationalen Faktoren mitbestimmt werden, bleibt unberücksichtigt. Zudem basiert die Arbeit auf Experteninterviews mit den Werftchefs, wobei Aushandlungen zwi-

schen verschiedenen Akteuren sowie die Perspektive der Beschäftigten nicht aufgegriffen werden. Somit stellt sich im Hinblick auf das hier zugrunde gelegte Erkenntnisinteresse die Frage, inwieweit Kontinuitäten, aber auch Diskontinuitäten familiengeführter Werften in Beziehung zu internationalen Entwicklungen und Aushandlungsprozessen verschiedener Interessengruppen stehen.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die sozial- und kulturwissenschaftliche Forschung Globalisierungs- und Migrationsprozesse im Schiffbau in vielfältiger Weise aufgreift. Hier dominieren auf Feldforschung basierende Studien, die sich – mit Ausnahme von Blum (2000) – mit einem relativ kurzen Zeitraum befassen und damit historische Entwicklungen der Werften wenig aufgreifen. Zudem beschäftigt sich bislang keine Studie aus kulturwissenschaftlicher Sicht mit den Wirkungsweisen und Wechselverhältnissen von Globalisierung und Diversität im deutschen Schiffbau, sodass ein Forschungsdesiderat zu konstatieren ist. Konkret zeigt sich der innovative Charakter dieser Studie in der Verbindung von Globalisierung und der Herausbildung von Diversität und sozialer Differenz im norddeutschen Schiffbau in einem Zeitraum von 40 Jahren. Mit der Wahl eines längeren Untersuchungszeitraumes werden Wandlungsprozesse in den Arbeitskulturen in Form von betrieblichen Umstrukturierungen und Neupositionierungen sowie subjektiven Bedeutungsverlagerungen behandelt. Damit werden sowohl strukturelle als auch subjektive Veränderungen in den Arbeitskulturen untersucht. Weiterhin wird großen Wert daraufgelegt, Werftbeschäftigte nicht als homogene Gruppe zu betrachten, sondern heterogene Perspektiven, die unterschiedliche, aber auch geteilte Erfahrungen und Sichtweisen beinhalten können, aufzuzeigen. Daher erfolgten Interviews in Anlehnung an das Oral History - Verfahren mit ehemaligen Schiffbauingenieuren und Konstrukteuren aus den Konstruktions- und Planungsbüros, mit gewerblichen Arbeitern aus unterschiedlichen Fertigungsgewerken, darunter Schweißer, Schlosser, Maler und Elektriker, sowie mit hochrangigen beziehungsweise engagierten Betriebsratsmitgliedern und Vertrauensmännern der Gewerkschaft IG Metall. Hier handelte es sich sowohl um deutsche Stimmen als auch um Äußerungen von den Werftarbeitern mit Migrationshintergrund der ersten, zweiten und dritten Generationen. Grundsätzlich richtete die Untersuchung ihre Aufmerksamkeit auf die jeweiligen historischen Begebenheiten, auf die sich die Narrationen bezogen. Die Zeitzeugen traten damit in mannigfaltigen und verschiedenen Rollenzuschreibungen in Eigen- und Fremddarstellungen hervor. Dieser kontextsensible Ansatz, die Untersuchung diverser Erinne-

rungs- und Erfahrungsweisen unter Berücksichtigung von Globalisierungsprozessen stellt in Bezug auf das Forschungsfeld Schiffbau ein Novum dar. Zudem geht die Untersuchung weit über Krisenerfahrungen hinaus und schließt subjektive Erfahrungen mit betrieblichen Umstrukturierungen und Neuausrichtungen angesichts internationaler Konkurrenz und globaler Verschiebungen im Weltschiffbau mit ein. Anhand dieser zeigt die Forschung in noch nicht dagewesener Form, inwiefern »Global Forces« jeweils unterschiedlich in dem unmittelbaren Arbeits- und Lebensumfeld der Menschen wirken, und arbeitet den Erinnerungen immanente Praktiken, Ungleichheiten und Mächteverhältnisse heraus.

1.3 Theoretische Zugänge: Arbeitskulturen, Globalisierung, Diversität

Zur Beantwortung der Forschungsfrage – wie wirken »Global Forces« in den Arbeitskulturen der Werften und welche Formen von Diversität und sozialer Differenz prägen sich aus – greift die Untersuchung in einem interdisziplinären Zugang auf Theorien aus den Sozial- und Kulturwissenschaften zurück. Schwerpunktmäßig werden drei theoretische Konzepte miteinander verbunden. Erstens werden kulturelle Interpretationen und Sichtweisen von Werftunternehmen mit Götz (2000) in Form von *Arbeitskulturen* konzeptualisiert. Zweitens stützt sich die Studie auf Theorien einer »Globalisierung von unten« in Anlehnung an Burawoy (2001b) und speziell an sein Konzept der »Global Forces«. Drittens verwendet die Studie mit Vertovec (2015; 2011; 2007) *Diversitäts*-Konzepte, welche die Verbindungen von einer Vielzahl unterschiedlicher Differenzlinien im Hinblick auf die Erforschung von sozialen und ethnischen Gruppierungen hervorheben. Mit diesem Dreiklang lassen sich Erfahrungen um Globalisierung und Migration und damit einhergehende Wandlungsprozesse ausgehend von einer heterogenen, internationalen Werftbelegschaft greifen.

Mit Bezug zum erstgenannten Zugang erfolgt eine kulturwissenschaftliche Betrachtungsweise der Werftbetriebe B + V und HDW. Anders als im Rahmen von rein wirtschaftswissenschaftlichen Perspektiven, in denen Kultur als Mittel zur Regulierung wirtschaftlicher Vorgänge und letztlich der Produktivsteigerung gilt, werden die Arbeitskulturen in den Werftbetrieben als soziale und kulturelle Räume angesehen. Diese zeichnen sich dadurch

aus, dass sie offiziell vonseiten des Managements sowie inoffiziell im Arbeitsleben spezifische kulturelle Ausdrucksformen in der alltäglichen Arbeitswelt ausprägen (vgl. Götz 2000:61). Konkret beinhalten diese bestimmte eingelebte, habitualisierte und gewachsene kulturelle Praktiken, die sich in kollektiven Werten, Einstellungen und Haltungen und damit zusammenhängend Wahrnehmungs-, Handlungs- und Umgangsmustern sowie Symbolen und Traditionen zeigen. Diese entstehen »im Zusammenwirken von soziokulturellen Prägungen des Einzelnen mit den Traditionen des Betriebes« und können historisch Transformationen durchlaufen (Götz 1996: 184; Schreyögg 2004: 23, 26; Senghaas-Knobloch 2004: 37; Geertz 1987). In diesem Sinne widmet sich die Studie den zirkulierenden kollektiven und gruppenspezifischen Sinnkonstrukten und Deutungsweisen durch die Akteure, die damit ihre Arbeits- und Lebensräume aktualitätsbezogen und in historischer Rückschau erschaffen (vgl. auch Götz 2000: 9; Götz 1996: 184). Damit fußt die Untersuchung auf einem offenen Kulturverständnis mit einer lebensweltlichen Forschungsperspektive, die milieuspezifische Orientierungen, das heißt die betrieblichen und maritimen Lebenswelten, berücksichtigt (vgl. Götz 2007: 252). Bei dieser Gemachtheit des sozialen und kulturellen Raumes kommen übergeordnete betriebliche und gesellschaftliche Ordnungen, Hierarchien und Wertvorstellungen zum Tragen, die in den Schiffbauunternehmen als »industrielle Subkulturen innerhalb größerer kultureller Systeme« zu berücksichtigen sind (ebd.: 251). Damit liegt der Drehpunkt der Untersuchung auf den Werftbeschäftigten an der »Schnittstelle der kulturellen Dynamik, die sich aus der Vernetzung von gesellschaftlichem Kontext, betrieblicher subkultureller Muster und individueller Interpretations- und Handlungsweisen ergibt« (ebd.: 251). Vor diesem Hintergrund betrachte ich im Sinne des lebensweltlichen Ansatzes subjektive Aushandlungen der Werftbeschäftigten in der *Mikroperspektive* in Verbindung mit Darstellungsweisen der Unternehmensleitung auf der *Mesoebene* mit dem übergeordneten gesellschaftlichen Kontext, der *Makroebene*. Unter die Mesoebene fallen schwerpunktmäßig kommunizierte Unternehmensmaßnahmen in Verbindung mit Globalisierung und Arbeitsmigration. Die Makroperspektive wird über Aushandlungen über Entwicklungen der internationalen und deutschen Schiffbauindustrie unter Berücksichtigung diverser Perspektiven von Medien, Politik, Wirtschaft und der Gewerkschaft erschlossen. Ziel ist es, die gesellschaftlichen, branchenspezifischen, betrieblichen und subjektiven Aushandlungen um globale Veränderungen zu verzahnen. Generell lassen sich Aspekte des Wandels in

den Arbeitskulturen angesichts globaler Prozesse nur dann hinreichend erfassen, wenn die Mikrostrukturen, das heißt die lebensweltliche Perspektive in ihrer Verzahnung mit den Makrostrukturen, das heißt mit der gesamtgesellschaftlichen Ordnung in dem jeweiligen historisch-sozio-kulturellen Kontext zusammengebracht werden (Göttsch 2007: 16; vgl. auch Seifert 2007: 11; Götz u.a. 2010). Wie weiter unten im Zusammenhang mit »Global Forces« ausgeführt wird, geht es um die Vernetzung von unterschiedlichen Bedeutungszuweisungen in Bezug auf Veränderungen und Umbruchphasen wie Fusionen, Wertübernahmen, Werksschließungen und Entlassungen im Unternehmen in der Globalisierung, die es dicht zu beschreiben gilt und anhand derer sich ein Wandel in den Arbeitskulturen komprimiert aufzeigen lässt.

Die Mikroebene widmet sich, wie erwähnt, den Perspektiven der Werftbeschäftigten hinsichtlich ihrer Arbeits- und Lebenswelten. Die Arbeitskulturen werden in diesen Zusammenhängen analytisch anhand von drei Dimensionen gefasst, anhand derer sich subjektive Sinngebungen, Aneignungsweisen und Erfahrungen eines sich veränderten Arbeitsumfeldes in der Globalisierung ausprägen. Bei diesen Dimensionen handelt es sich wie erwähnt um *Identifikations- und Subjektivierungsweisen, Arbeitspositionen und Arbeitspositionierungen* sowie *soziale und kulturelle Interaktionen* inner- und außerhalb der Arbeitssituationen.

Bei den Identifikations- und Subjektivierungsweisen erweisen sich einerseits spezifische maritime Faktoren um Wasser, Schiffe, und Küste im Umkreis beziehungsweise Assoziationsraum »Werft« als entscheidend sowie andererseits unternehmensbezogene Sinngebungen mit der Werft, den produzierten Schiffen und dem eigenen ausgeübten Beruf. Anhand dieser Elemente zeige ich, wie sich die Welt des Schiffbaus ausgehend von den dort arbeitenden und lebenden Menschen konstituiert und welche Rolle eine maritime und werftspezifische Sozialisierung, Prägung oder – auch mit Bourdieu (1976) formuliert – der Habitus in Zeiten der Globalisierung einnimmt. Wie erklärt es sich beispielsweise, dass fast ausnahmslos Werftarbeiter, und hierbei unabhängig des jeweiligen ökonomischen, sozialen und kulturellen Hintergrundes, eine sehr starke Zugehörigkeit zu ihrer Werft rückblickend aufweisen, obwohl diese zahlreichen Krisen und einen gesellschaftlichen Imageverlust erlebt hatte?

Unter Arbeitspositionen und Arbeitspositionierungen fallen in dieser Studie die zugewiesenen und zugeschriebenen Arbeitsbereiche, Arbeitstätigkeiten sowie damit einhergehende Arbeitsbedingungen. Diese werden in

Anlehnung an Bourdieu als Positionen im sozialen Raum verstanden, anhand derer soziale Differenzen erkennbar und hervorgebracht werden (vgl. Bourdieu 1991: 11–21). In Eigen- und Fremddarstellungen lassen sich anhand dieser Positionen daher soziale Differenzen, Hierarchien und Ungleichheiten, aber auch strukturelle Inklusionen und Exklusionen innerhalb der Belegschaft aufzeigen.

Beispielsweise haben sich deutliche Unterschiede in den Wahrnehmungen der Beschäftigten um betriebliche Veränderungen im Zeichen von Globalisierungsprozessen abhängig von den jeweiligen Arbeitspositionen ergeben, die auf soziale Unterscheidungen hindeuten. Ein Schiffbauingenieur in der Konstruktionsabteilung im Bereich Marineschiffbau bei B + V berichtete mir, dass er zu Zeiten der Werftenkrise keine Angst um seinen Arbeitsplatz hatte, wobei er allerdings die von »Entlassung bedrohten Arbeiter in der Fertigung bedauerte.« Er schrieb diesen also gegenüber der eigenen Position eine Benachteiligung auf der Werft zu. Der Ingenieur erklärte diesen Unterschied mit der zunehmenden Bedeutung des Marineschiffbaus und der dortigen Konstruktionsarbeiten, während die Fertigungsbereiche in dem mit Asien umkämpften Handelsschiffbau stetig reduziert würden. Werftarbeiter in der Fertigung wiederum, die einen Facharbeiterstatus haben, grenzten sich in manchen Fällen bei Aushandlungen um Entlassungen von den unqualifizierten Arbeitern oder auch Ausländern ab. Sie hätten keine Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes, da sie durch ihre Qualifikation auf der Werft gebraucht und für das Unternehmen unverzichtbar seien. Von Entlassungen Betroffene, so lautet die Aussage, seien die ersetzbaren, ungelernten Arbeiter.

Damit lassen sich auch in den Arbeitskulturen existierende Teil- oder Subkulturen identifizieren und es wird offensichtlich, dass Beschäftigte »in bestimmten status- und bereichsspezifischen Untergliederungen ihren Alltag erlebten« (Senghaas-Knobloch 2004: 38; vgl. auch Tietel 2004). In diesen Subkulturen zeigen sich einerseits kollektive Gemeinsamkeiten und andererseits spezifische Vorstellungen und Abgrenzungsweisen gegenüber anderen betrieblichen Akteuren (vgl. Tietel 2004). Insbesondere bei einem eingeleiteten Unternehmenswandel wird deutlich, wie die Arbeitskulturen als Teil der betrieblichen Subkulturen zusammenhängen, etwa dann »wenn im Rahmen von Veränderungsprozessen ein Zugewinn von Handlungsspielräumen und sozialem Ansehen der einen [...] als Verlust von Handlungsspielräumen und sozialem Ansehen der anderen« empfunden wird (Senghaas-Knobloch 2004: 37). Die oben genannten Beispiele verdeutlichen diese Entwicklungen.

Die Dimension der sozialen und kulturellen Interaktionen bezieht sich auf die von den Werftbeschäftigten beschriebenen Formen der Zusammenarbeit sowie auf Verständigungen außerhalb der direkten Arbeitssituation, etwa auf dem Werftgelände, auf dem Weg zum Arbeitsplatz oder während der Pausen. Auch hier spielt die Herstellungspraxis von sozialer Differenz und Hierarchie in Eigen- und Fremddarstellungen eine bedeutende Rolle. Zum Beispiel zeigte sich diese über Aushandlungen der Zusammenarbeit von deutschen und ausländischen Werftarbeitern. Letzteren wurde in Bezug zu ihrer Anfangszeit auf der Werft eine niedrige Position in der Arbeiterkolonne zugewiesen und sie haben daher von den deutschen Kollegen schlechtere Arbeiten innerhalb der Zusammenarbeit aufgetragen bekommen, die die Deutschen nicht ausüben wollten. Auf der anderen Seite wiesen ausländische Beschäftigte auf positive Erfahrungen hin, wenn sie etwa aufgrund ihres handwerklichen Könnens eine Akzeptanz und Achtung innerhalb der Zusammenarbeit erlebt haben. Weiterhin umfasst diese Dimension Auseinandersetzungen um kulturelle und religiöse Praktiken, wie beispielsweise Beten auf der Werft.

Bei den beschriebenen Identifikations- und Subjektivierungsweisen, den Arbeitspositionen und Formen sozialer und kultureller Interaktionen identifiziert die Studie habitualisierte und emergente und innovative Praktiken, die sich in globalen Prozessen und Unternehmensveränderungen manifestieren. Globalisierung wird damit in Verbindung mit werftspezifischen Aushandlungsprozessen und aktiven Umgangsweisen um die Veränderungen in den Arbeitsrealitäten konzeptualisiert. Vor diesem Hintergrund greife ich auf Globalisierungstheorien zurück, die die alltagsbezogenen, je nach sozialen, ökonomischen kulturellen Kontexten spezifischen Aushandlungen globaler Prozesse hervorheben (Burawoy 2008; 2001; Ong/Collier 2005; Tsing 2005; 2000; Appadurai 1996). Diese Ansätze betonen damit die Verwobenheit von globalen Einflüssen und lokalen Begebenheiten mit dem Ziel, die Dichotomie »global/lokal« zu überwinden. Globalisierungsprozesse werden somit nicht als monolithische Zwänge mit vordefinierten, statischen und homogenen Auswirkungen betrachtet, sondern ihre jeweilige Ausprägung wird fassbar im Lokalen (Hauser-Schäublin/Braukämper 2002: 10). Der Fokus liegt damit auf der Sichtbarwerdung in den lokalen Aushandlungen und ihren diversen Ausprägungen im Alltagsleben der Menschen bzw. auch in den Arbeitswelten der Unternehmen (vgl. Burawoy 2001: 26; Tsing 2005: 3):

«It shows globalization to be a very uneven process and, most important, an artifact manufactured and received in the local. Globalization is produced and consumed

not in thin air, not in some virtual reality, but in real organizations, institutions, communities etc. [...] (the task is) to replace abstract globalization with a grounded globalization that tries to understand not only the experience of globalization but also how that experience is produced in specific localities and how that productive process is contested and thus a political accomplishment.« (Burawoy 2001b: 148, 158)

Mit einer »Globalisierung von unten« (»Globalization from Below«) liegt der Fokus hiermit auf spezifischen und konkreten Erfahrungen um Globalisierung sowie ihrer Produktion, die wiederum spezifischen Politiken und Ideologien folgt, den »Politics of Production« (vgl. Burawoy 2008: 442; Burawoy 2001b: 149). Folglich handelt es sich um einen kontextsensiblen Ansatz, der auf die Handlungsmächte und lokalen Kräfte (»Agency«) in spezifischen, historischen Entwicklungen blickt, mit dem Ziel, die jeweils relevanten und heterogenen Manifestationen der Globalisierung aufzuzeigen (vgl. Lapegna 2009: 5).

Konkret schlägt Burawoy (2001a) unterschiedliche Zugänge vor, anhand derer sich Globalisierung erforschen lässt. Zu diesen zählt »Global Forces«¹⁵. Hier handelt es sich um extern wahrgenommene globale Einflüsse und Kräfte, die die Akteure in spezifischer Weise aushandeln und denen sie sich entweder aktiv widersetzen oder anpassen. Globalisierung zeigt sich hier vor allem als »an inexorable supranational force that reshapes, mutilates and overturns the local« (Burawoy 2001b: 149). »Global Forces« erwies sich im Laufe meiner Forschung als die zentrale Kategorie, um die Aushandlungen der Werftbeschäftigten um die ab den 1960er-Jahren einsetzenden und bis 2000 sich intensivierenden, globalen, nationalen und lokalen Umbrüche und Umstrukturierungen der Schiffbauindustrie im Kontext von Unternehmensmaßnahmen zu erfassen. Denn auch hier zeigten sich globale Prozesse als externe Kräfte. Die bereits im Forschungsstand zitierte Studie von Blum (2001a), die sich den veränderten Produktionsregimen auf den Werften in San Francisco ausgehend von den Arbeitern widmet, ist, wie erwähnt, ebenfalls im Bereich dieser »Global Forces« angesiedelt. Widerstand und Abwehr der Werftarbeiter im Zuge von De-Industrialisierung zeigten sich in kleinen Arenen und Handlungsspielräumen subjektiver und kollektiver Autonomie,

15 Neben »Global Forces« nennt Burawoy (2001a) »Global Connections«, bei denen erforscht wird, inwiefern Menschen an der Herstellung transnationaler beziehungsweise weltweiter Beziehungen beteiligt sind, sowie »Global Imaginations«, mit denen untersucht wird, inwiefern Akteure Vorstellungen globaler Dimensionen produzieren oder herausfordern. Bei allen diesen Zugängen handelt es sich um Strategien, objektivierenden und naturalistischen Determinierungen von Globalisierung zu entgehen (vgl. Burawoy 2001a: 29).

ohne zu substanziellen Aufbrüchen zu führen. Laut Blum konnten sich die Werftarbeiter betrieblichen Veränderungen, die in globale Zusammenhänge eingebettet sind, in Form von neuartigen Strategien widersetzen und Bewältigungsformen finden, sich jedoch nicht substanziell diesen entziehen oder diese anfechten (vgl. Burawoy 2001a: 30–32). Beschäftigte auf den Werften B + V und HDW haben ähnlich den ihnen vorgegebenen Möglichkeiten angesichts von »Global Forces« agiert, ohne diese in ihrem Fundament anekämpfen zu können.

In Bezug auf die Implikationen zur Erforschung von »Global Forces« ist darauf hinzuweisen, dass die oben beschriebene Ermittlung von Makro- und Mikroebenen den Burawoyschen Zugang angelehnt ist (Burawoy 2001a: 27). »Global Forces« müssen in einem ersten Schritt als externe Kräfte¹⁶ begriffen werden, um dann die spezifischen lokalen Aushandlungsprozesse zu untersuchen:

»We draw on all sorts of secondary constructions to create a picture of the global economy, polity, and culture as composed of forces constituted beyond our sites. The global force may itself felt through mediators that transmit it as their interest or as the subjective internalization of values or beliefs. The locality in turn can fight back, adapt or simply be destroyed.« (Burawoy 2001a: 29)

Hierbei geht es also zunächst um die Determinierung eines größeren Kontextes des Globalen, um dann in einem nächsten Schritt die Hervorbringung heterogener Formationen – die Freiräume, Möglichkeiten, Widerstände und Anpassungen der lokalen Akteure – zu ergründen (vgl. auch Lapegna 2009: 11). Die methodischen Schritte, die im nächsten Abschnitt vorgestellt werden, zeigen, wie die Erforschung von »Global Forces« konkret umgesetzt worden ist.

An dieser Stelle ist anzuführen, dass »Global Forces« ausgehend von den Werften B + V und HDW erarbeitet wurden, ohne diese im Vorfeld vorauszusetzen. Zu diesen »Global Forces«, die induktiv und deduktiv zu ermitteln waren, und die einen dominanten Stellenwert in den Narrationen der Werftbeschäftigten eingenommen haben, zählten vor allem Phasen von Unternehmensumbrüchen: zum einen Fusionen, Werksschließungen, Entlassungen, sowie Perioden von Kurzarbeit, zum anderen Neu- und Umstrukturierungen der Produktausrichtungen und der Belegschaft. Das heißt, es

16 Auch wenn die Identifizierung externer Faktoren, das heißt dem Lokalen außenstehender Determinanten laut Burawoy (2001a) wiederum ein Risiko der Objektivierung globaler Prozesse in sich birgt, ist es dennoch ein wesentliches Moment, um »Global Forces« zu konzeptualisieren.