

6 Mc Kinsey- das Selbst- der Klassenkampf

Detlef Hartmann

aus: Flying Pickets (Hg): ... auf den Geschmack gekommen. Sechs Monate Streik bei Gate Gourmet, Berlin 2007, S. 215-224.

Detlef Hartmann (* 1942) ist ein in Köln lebender Rechtsanwalt. Seit den 60er Jahren ist er ununterbrochen in soziale Kämpfe, wie Häuserkämpfe, Kämpfe gegen die Stadtsanierung, Ausländerpolitik, Vertreibung usw. involviert. Als ehemaliger Mitarbeiter der Zeitschrift „Autonomie“ und bis heute zum Redaktionskollektiv „Materialien für einen neuen Antimperialismus“ zugehörig hat er unter anderem verschiedene Bücher, wie Leben als Sabotage, Cluster – Die neue Etappe des Kapitalismus, Krisenlabor Griechenland, veröffentlicht.

Ich werde meinen Beitrag zu McKinsey nicht mit Ausführungen über seine Geschichte, Marktanteile, Macht, Operationsfelder und Konkurrenzverhältnisse einleiten. Das kommt am Schluss. Worüber ich in der Rückschau nachgedacht habe, ist die Frage, was sich in der Konfrontation zwischen McKinsey und der Belegschaft zum Ausdruck gebracht hat, welche Chancen wahrgenommen, welche versäumt wurden und warum.

Aus den Beiträgen ist das grundsätzliche Selbstverständnis der Streikenden und die grundsätzliche Bedeutung des Streiks leicht nachvollziehbar. Die Beharrung auf »Menschenwürde«, die Auseinandersetzung mit dem Zugriff auf das »eigene Selbst« und mit der Infektion durch den »Virus« der Selbstrationalisierung lassen die Dimensionen des Zusammenpralls erkennen. Besser kann man ihn nicht begreifen und darstellen, jeder Versuch einer Analyse, gar noch einer »wissenschaftlichen«, verblasst dagegen. An dieser praktischen Analyse teilzunehmen war lehrreich und ein Vergnügen. Das alltäglich-mikropolitische Kampfgeschehen und die darin gesammelten Erfahrungen sind der Wahrheitsspiegel der McKinsey-Initiative. Wahrgenommen wurde sie als vielschichtiger Angriff: Die Zerreißung des Produktionsprozesses und die Isolierung der Einzelleistung als Gegenstand der Unterwerfung des Subjekts unter Leistungsmarken, exakte Bewegungsvorgaben, kommunikative Isolation und damit die Intensivierung der Einzelkontrolle von oben waren der Kern. Er sollte den Zugriff auf die einzelnen MitarbeiterInnen öffnen und die Voraussetzungen schaffen für ihre Unterwerfung unter die Mechanismen gegenseitiger Konkurrenz, Kontrolle, Leistungswettbewerb und damit zugleich für die Infektion mit dem »Virus«: das Diktat über das aus dem Kollektiv herausgelöste Subjekt zur Selbstrationalisierung, Selbstdisziplinierung, selbstständigen

Leistungsoptimierung. Das zerstörte Kollektiv wird reorganisiert und umprogrammiert: zum »Team«, in dem sich jede(r) Einzelne auf ihre Leistungs- und Unterwerfungsbereitschaft hin beurteilen und testen lassen muss, auf seine Bereitschaft, sich bedingungslos in die Dynamik konkurrierender Leistungssteigerung einzubringen. Sich: das das heißt nicht mehr nur das in die Arbeitssituation gegen Lohn ausgeliehene »Selbst«, sondern auch als Teil einer Familiensituation, einer bestimmten Lebensweise etc., die in Hausbesuchen ausgeforscht wird - erfasst als sozialer Rückraum der Ressource Mensch im Sinne der *work-life-balance* (so heißt das Ding im Management-Jargon).

Die Streikenden haben geschildert, wie sie sich diesen Anforderungen zunächst bereitwillig gestellt haben, wie willig sie sich eingebracht haben. Die Anforderungen waren überzogen, der Druck war zu hoch. Im Streikschluss wurde die Reißleine gezogen. Im Streik haben sich die MitarbeiterInnen ihre Würde zurückgeholt. Sie haben ihre Gesellschaftlichkeit Neubegründet, ihr Selbst zurückerobert. Sie haben es darüber hinaus in neue Richtungen geöffnet: Zu den Kolleginnen nach Heathrow. zu den UnterstützerInnen aus verschiedenen Bereichen der Gesellschaft, mit Visionen in Richtung anderer Bereiche, in denen ähnliche Konflikte ausgetragen zu werden schienen.

Damit hatte dieser Konflikt einen Ausdruck und einen Grad der Bewusstheit gewonnen, wie er sich aktueller kaum denken lässt, voll auf der Höhe der gegenwärtigen sozialen Auseinandersetzungen. Es war in der Tat ein Konflikt um das »Selbst«, ein Konflikt um die Frage der Selbstunterwerfung und Selbststrationalisierung zur materiellen Ressource des Kapitals.

Von »Push« zu »Pull«

Um diesen Konflikt in seiner aktuellen Zuspitzung richtig zu fassen, muss man weiter ausholen. Der Ort der Offensiven arbeitsorganisatorischer Zugriffe ist das zentrale Feld. auf dem Abpressung von Lebensenergien. Unterwerfung, soziales Kommando umgesetzt werden sollen in Produktivität, Produkte und darum auch Werte. Dieses Kampffeld ist auch der Ort, auf dem sich Arbeitermacht in der unmittelbaren Konfrontation mit den kapitalistischen Zugriffen herstellt. Es ist eine Konfrontation, deren alltägliche mikropolitischen Auseinandersetzungen die gesellschaftliche Entwicklung prägen, mit ihren Arrangements, Stillhalteabkommen, Rückzügen, Widerständen, Gegenvorstößen.

Wenn McKinsey den Übergang von der »Push«- zur »Pull«-Strategie betreibt, dann hat dies grundsätzliche Bedeutung im Sinne einer Transformation der Klassenaueinandersetzung auf den Feldern dieser mikropolitischen Kämpfe. Denn »Push« steht für den Grundcharakter

der tayloristisch-fordistischen Strategie. Ihre Leitvorstellung war die gesellschaftliche Maschine, orientiert am Ziel des Zerhackens und der Programmierung von Verhalten in allen Bereichen der Gesellschaft (z.B. am Fließband). Sie geriet Ende der sechziger, Anfang der siebziger Jahre des letzten Jahrhunderts in ihre fundamentale Krise. Aus dieser Krise versucht sich das Kapital im Übergang zur »Pull«-Strategie auf ein neues Niveau zu retten.

Wenige haben die tayloristische Strategie des Zugriffs auf Menschen so prägnant auf den Begriff gebracht wie Max Weber. Er war nicht nur Sozialwissenschaftler. Er war selbst aktiv an den frühen psycho-technischen Vorstößen des Taylorismus beteiligt. Er beschrieb sie daher weder als »Wissenschaft«, noch stellte er sie als neue grundlegende gesellschaftliche »Gegebenheit« dar. Vielmehr charakterisierte er sie grundsätzlich als Angriff. Schon Taylor selbst hatte den Angriff seiner wissenschaftlichen Betriebsführung (scientific management) als technisch-organisatorischen Vorstoß betrieben, um »die Kontrolle über den Arbeitsablauf aus den Köpfen der Arbeiter zu nehmen und sie auf der Ebene der Unternehmensführung zu konzentrieren.« Weber beschrieb dies in seiner Religionssoziologie als Transformation des human-sozial-ökonomisch-politischen Konflikts. Entgegen allen Mythen über die »Wissenschaftlichkeit« und den »Rationalismus« sagte er nüchtern-barbarisch:

»Denn wie von rationaler Technik und rationalem Recht, so ist der ökonomische Rationalismus in seiner Entstehung auch von der Fähigkeit und Disposition der Menschen zu bestimmten Arten praktisch-rationaler Lebensführung überhaupt abhängig. Wo diese durch Hemmungen seelischer Art obstruiert [behindert] war, da stieß auch die Entwicklung einer wirtschaftlich-rationalen Lebensführung auf schwere innere Widerstände.« (S. 12)

Im Marx'schen Sinne begriff er das »Selbst«, die unermessliche menschliche »Ressource«, als »widerstrebende, aber elastische menschliche Naturschranke [des Eigenwillens, die es gelte] auf den Minimalwiderstand einzuzwängen« (Das Kapital I, S. 425) Wie gewalttätig Weber den Rationalisierungsangriff des Taylorismus gegen diese menschliche Naturschranke und die Verweigerung seiner inneren »Ressourcen« sah, wie total sein gesellschaftliches Zugriffsfeld, ergibt sich aus seinen Betrachtungen zur Herrschaftssoziologie:

»Die höchsten Triumphe feierte die darauf aufgebaute rationale Abrichtung und Einübung von Arbeitsleistungen bekanntlich in dem amerikanischen System des »scientific management«, welche darin die letzten Konsequenzen der Mechanisierung und Disziplinierung des Betriebs zieht. Hier wird der psychophysische Apparat des Menschen völlig den Anforderungen, welche die Außenwelt, das Werkzeug, die Maschine, kurz die Funktion an ihn stellt, angepasst, seines durch den eigenen organischen Zusammenhang

gegebenen Rhythmus entkleidet und unter planvoller Zerlegung in Funktionen einzelner Muskeln und Schaffung einer optimalen Kräfteökonomie den Bedingungen der Arbeit entsprechend neu rhythmisiert. Dieser gesamte Rationalisierungsprozess geht hier wie überall, vor allem auch im staatlichen bürokratischen Apparat, mit der Zentralisierung der sachlichen Betriebsmittel in der Verfügungsgewalt des Herren parallel. So geht mit der Rationalisierung der politischen und ökonomischen Bedarfsdeckung das Umsichgreifen der Disziplinierung als universelle Erscheinung unaufhaltsam vor sich und schränkt die Bedeutung des Charisma und des individuellen differenzierten Handelns zunehmend ein.»
(Wirtschaft und Gesellschaft, S. 686)

Über Fabrik und Bürokratie hinaus wurde das Einsatzfeld dieses Rationalisierungsangriffs auf die gesamte Gesellschaft ausgeweitet, in die Einkaufszentren- und Siedlungsplanung, die Lernplanung usw. Allerdings wussten die wissenschaftlichen Spürhunde der Abrichtung, wie Weber einer war, von Anfang an, dass ihre Maschinenvisionen illusionär waren. Sie blieben konfrontiert mit dem schwer zugänglichen und noch weniger beherrschbaren unermesslichen Rückraum von Seele und Gesellschaftlichkeit. Dieser wurde von ihnen als das Eigenleben »informeller« Strukturen wahrgenommen, das jederzeit seinen Ausbruch in Sabotage, Widerstand, Aufruhr suchen konnte und dem Kampfverhalten einen neuen politischen Charakter gab. Natürlich auch in den verschiedensten Formen des Aushandelns (*Bargaining*), in dem diese Potenziale informeller Macht in materielle Münze, Zugeständnisse, soziale Garantien umgesetzt wurden, auch diejenigen des »rheinischen Kapitalismus«.

Krise und Gegenangriff

Die Rationalität der tayloristischen Rationalisierungsoffensive geriet in den sechziger und siebziger Jahren des letzten Jahrhunderts in eine umfassende gesellschaftliche Krise, eine Existenzkrise für das kapitalistische Kommando und die Sicherheit seiner Wertschöpfung. Sie drückte sich in Sabotage und Widerstandsformen auf allen Feldern der Gesellschaft aus. Auch in ihrer Umsetzung als »politischer Lohn«, der die Rationalisierungsgewinne überstieg. Das revoltierende gesellschaftliche »Selbst« auf der anderen Seite der elastischen Naturschranke brachte sich in vielfältigen Formen zur Geltung. All dies sprengte das gesamte kapitalistisch gewerkschaftliche Arrangement (»Korporatismus«) auf.

Damit wird auch die Strategie, in der das Kapital seinen Ausweg aus dieser Krise suchte, leicht begreiflich. Wenn der fordistische Zugriff auf die »immatriellen Ressourcen«, wenn ihr Gehorsam und die Kontrolle über sie in die Krise geraten waren, dann musste dieser Zugriff neu organisiert werden. Die technizistischen Vorstellungen des »abrichtenden« Griffs in das

Selbst waren gescheitert. Der Griff ins »Selbst« wurde nunmehr im Zwang zu seiner Eigenaktivierung gesucht: im »Pull«. Die »wissenschaftlichen« Spürhunde der Arbeitsunterwerfung stellten zunächst auf die Vorstellung um, dass Wertressource nicht die dinglich-materiellen Arsenalen der Arbeitsmittel, Maschinerie, Organisation waren, sondern die »immaterielle« Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der Subjekte. »Immateriell« bedeutet nicht, dass man nunmehr von nicht-materiellen Vorstellungen des »Geistes« ausging. Vielmehr begriff man, dass die lebendigen Subjekte und ihre »Ressourcen« nicht den mechanischen Vorstellungen entsprachen, die man sich von ihnen gemacht hatte, und dass sie darum für mechanische Operationen nicht greifbar waren.

Gefühle spielten eine Rolle, Sehnsüchte, Hoffnungen, Freiheitswille, eingelagert in menschliche Beziehungen und Lebensformen. Man begriff, dass sie nicht »irrational« sind und von immenser Bedeutung für Leistung und Leistungsbereitschaft. Aber ihre jenseits der elastischen Naturschranke liegende Rationalität, ihr »Eigenwille« (Marx) war mit den Vorstellungen der tayloristischen Offensive nicht zu packen. Leistungssteigerung war nur abzupressen, wenn das sich verweigernde Selbst zur Selbstabpressung und Selbstunterwerfung, zum Selbstbegriff als Wertressource bewegt werden konnte.

Das aber funktioniert nicht im Wege einer höflichen Einladung. Am Anfang einer langen Entwicklung, an deren vorläufigem Ende auch der Streik bei Gate Gourmet stand, wurde aber noch so getan. Man nannte dies »Humanisierung der Arbeit«. Ende der siebziger Jahre wurden zum Beispiel in teilautonomer Gruppenarbeit Freiheitsspielräume zugestanden. Sie sollten einerseits den Druck der Auseinandersetzungen zum Ende der fordistischen Ära auffangen. Andererseits spekulierte man darauf, die Kräfte des Gruppendrucks in die Richtung von Leistungssteigerungen am Maßstab erhöhter Gruppenvorgaben und gesteigerter Effizienz zu nutzen. Darüber hinaus wurde ein Einstieg in die inneren Mechanismen sozialer Gruppenkontrolle und sozialen Verhaltens gesucht. Diese Versuche mit Schwerpunkt in der Automobilproduktion hatten experimentellen Charakter und wurden arbeitssoziologisch und -psychologisch betreut. Diese Betreuung diente nicht nur der Kontrolle. Sie diente auch dem Erwerb von Wissen. Wissen über die Bereitschaft zu Leistung, Kooperation, Lernen, Wissensübertragung (von so genanntem »informellem Produzentenwissen«) und auf der anderen Seite über die Ablehnung und Resistenz, über Solidaritäten und Mechanismen innerer Gruppenkontrolle, über Differenzen in Mentalitäten und Einstellungen als »immaterielle Ressourcen« der Arbeitsproduktivität. Schon in diesem Stadium spielten Consulting-Unternehmen und -Institutionen von außen, meist aus Fachhochschulen und wissenschaftlichen Instituten, eine große Rolle, um sich ins Vertrauen der ArbeiterInnen zu schleichen.

Spielräume von Freiheitsgraden und so genannte »flache Hierarchien« zielten auf Flexibilisierung im Sinne eines Zwangs zur Selbstmobilisierung, verkauft von Unternehmen und Gewerkschaften als »Partizipationschancen«. Verbunden damit war die bessere Beobachtbarkeit von Leistung und Leistungsbereitschaft, im Propagandajargon: »Verantwortung« und »Selbstunternehmertum« (Intrapreneur) im flexibleren Betrieb, messbar gemacht im innerbetrieblichen »Profit-Center«.

Wenn damit schon ein enormer Selbstaktivierungsdruck auf die »Ressource« Mensch beabsichtigt und verbunden war, so zielte die Schocktherapie im Sinne des »Washingtoner Konsenses« vor allem auf die Zertrümmerung sozialer Sicherungssysteme. Arbeitsvernichtung (*job destruction*) als beabsichtigte Begleiterscheinung der Globalisierung steigerte die Zwänge zur Selbstunterwerfung. Man könnte der Meinung sein, dass dies in der Geschichte des Kapitalismus nichts Neues wäre. In der Tat verknüpften sich derartige Zwänge früher mit den Strategien der Schaffung einer Reservearmee der Arbeitsbevölkerung. Auch der Taylorismus suchte immer die kooperative Beteiligung ausgesuchter ArbeiterInnen. Neu ist auf der nun erreichten Stufe der Auseinandersetzungen die Vertiefung des Vorstoßes in das Selbst mit massiv erweiterten Beteiligungszwängen über die ganze Gesellschaft hinweg.

McKinsey ist konzeptionell und strategisch ein regelrechtes Frontunternehmen dieses Vorstoßes, natürlich in der Konkurrenz mit Beratungsfirmen. Dies liegt einmal daran, dass der Kapitalismus in der Entwicklung der Beratungsunternehmen die Strategiebildung im Klassenkampf kapitalisiert und in besonderen Unternehmen konzentriert hat - ein neues Phänomen. Beratungsunternehmen operieren im Auftrag von Unternehmen aller Sparten und gewinnen dadurch einen enormen Überblick über die Vielfalt von Strategien und Gegenstrategien. In ihnen gewinnt die Verwissenschaftlichung der Strategiebildung im Klassenkampf eine eigene kapitalistische Form. McKinsey zum Beispiel war und ist noch in den größten deutschen Unternehmen quer durch die Branchen tätig, von Daimler-Chrysler bis zu Bertelsmann (jetzt übernommen von Boston Consulting Group). Die Konkurrenz unter den Beratungsunternehmen sorgt für eine enorme Dynamisierung der Strategiebildungsprozesse, so als ob konkurrierende Generalstäbe Feldmarschälle bei der Kriegführung beraten würden. Ihre externe Position den Unternehmen gegenüber wird oft unter dem Hinweis auf Neutralität einer dritten Partei als vertrauensbildendes Moment propagiert. Darüber hinaus werden Beratungsunternehmen wie McKinsey auf allen Feldern der Gesellschaft tätig. Das heißt, sie sorgen für eine gesellschaftliche Vereinheitlichung der auf die »Ressource Mensch« gerichteten Strategiebildung. Nicht dass hier einer Allmachtsphantasie Vorschub geleistet werden sollte. Denn in allen ihren Initiativen stoßen sie auf den Widerstand der »Schranke« einer gewaltigen Vielzahl und Vielfalt

mikropolitischen Prozesse. Aber man muss dieses Faktum sehen, es macht eine Stärke des Angriffs aus und es fordert zu neuen Antworten heraus.

Fundamentale Feindschaft und Sand im Getriebe

McKinsey fasst die Offensive eines vertieften Zugriffs unter den Begriff »schöpferische Zerstörung«. Er stammt von Joseph Schumpeter, der den Prozess der Zertrümmerung des Alten und der zwangsweisen Durchsetzung »innovativer« tayloristischer Strukturen und die damit verbundene »Vernichtung der mit gänzlich Unangepasstem verbundenen Existenz« vor hundert Jahren beobachtet und propagiert hat. Er war es auch, der als einer der wenigen kapitalistischen Ökonomen das Anwachsen einer »fundamentalen Feindschaft gegen den Kapitalismus auf diesen Prozess »schöpferischer Zerstörung« selbst zurückgeführt hatte. »Schöpfen und Zerstören« heißt ein Buch der McKinsey VordenkerInnen Richard Foster und Sarah Kaplan. Darin behandeln sie viele der Strategien von Zerstörung, Mobilisierung und Neuzugriff ins produktive Selbst, über die uns schon die Streikenden bei Gate Gourmet aufgeklärt haben. In der Kölner Veranstaltung haben wir die Strategievorstellungen von oben und die Analyse von unten zusammengebracht.

Die mit der »schöpferischen Zerstörung« verbundenen Strategien der Erschließung von produktivem Wissen haben der Deutschland-Direktor Jürgen Kluge mit seinen Mitarbeitern Wolfram Stein und Thomas Licht in ihrem Leitfaden »*Knowledge Unplugged*« offengelegt, eher als eine Art Rezeptbuch. »Wissen« ist hier der Sammelbegriff für alle inneren erschließbaren produktiven Ressourcen, die Sozialbeziehungen in und außerhalb des Betriebs, die Selbststrationalisierungsfähigkeiten, die kreativen Potenziale. In der Arbeitswissenschaft werden die Zugriffsstrategien als »Subjektivierung von Arbeit« sauber geredet. McKinsey hält sich mit Gefühlsduseleien und wissenschaftlichem Getue wenig auf. Es trägt der elastischen Naturschranke durchaus Rechnung und verbildlicht seine Arbeit als »Schürfen« (*mining*), als Abbau und Aneignung unerschlossener Rohstoffe. »Wissen ist Macht« und es gilt, diese Macht den Subjekten zu entwenden, oder besser: sie zur Machthergabe zu bewegen. Wie schon bei Taylor, so ist auch für McKinsey der bestgehasste Stachel die Wissenszurückhaltung, die Hergabeverweigerung, das Wissenshorten im Subjekt. Dazu werden allerhand Rezepte vorgeschlagen - ob alle bei McKinsey praktisch eingesetzt, mag dahin gestellt bleiben. Experimentelle Veranstaltung von Gruppenprozessen, Gruppengesprächen, Interaktionen usw., die den Prozess der Arbeit oder der »schöpferischen Zerstörung« begleiten, gehören dazu. »Subjektivität« wird dabei als durchaus ambivalent angegangen. Auf der einen Seite ist sie der lebendige Inhalt der Leistungsbereitschaft, auf der anderen Seite wird sie als feindlich wahrgenommen: »*Sand im*

Getriebe (...). Die erfolgreicherer Unternehmen haben Mittel und Wege gefunden, den Sand aus ihrem Getriebe zu säubern.«

Müheles haben die Streikenden aus der Konfrontation heraus derartige Strategien analytisch offengelegt und ihnen als »Virus« des Zwangs zur Selbststrationalisierung ein kleines Denkmal aus der Tierwelt gesetzt. Mit diesem grimmigen Humor waren sie ihren Gegnern von McKinsey und ihrer trostlos professionellen »Wissenschaftlichkeit« überlegen. Aber auch den ArbeitswissenschaftlerInnen bis in die Linke hinein, die Selbstführung als »Gouvernementalität« schon zum idealtypischen Leitbegriff einer neuen Produktionsweise machen, wo er doch nicht mehr ist, als ein Begriffsmäntelchen für eine Strategie im Klassenkampf von oben. Eine Strategie, die über die letzten zwanzig Jahre mit den verschiedensten Widerständen konfrontiert wurde. Ihre Strategen, aber auch die Arbeitswissenschaftler (wie z.B. aus dem SOFI in Göttingen, das Volkswagen bedient), mussten feststellen, dass die heile Welt der Selbstausbeutung im Gruppenzusammenhang nicht mehr war als eine Seifenblase. Sie zerplatzte an neuen Weigerungsformen aus den Gruppenzusammenhängen heraus: statt Leistungszurückhaltung Einzelner jetzt kaum durchschaubare Formen der Leistungszurückhaltungen der Gruppe, das unter vorgespielder Bereitschaft gepflegte kollektive Misstrauen, die Isolation managementfrommer Antreiber, der Leerlauf des *Controlling*, all das über die schon gewohnten Kampfformen hinaus. Roland Springer (arbeitspolitischer Manager bei Daimler-Chrysler) berichtete 1979 in seinem Buch über die Arbeitspolitik in der Automobilindustrie über eine »Rückkehr zum Taylorismus«. Eine teilweise Rückkehr: *»Das heute praktizierte, interne Unternehmertum ist insofern durch eine Doppelbewegung charakterisiert: verbindliche Zielvorgaben und ein detailliertes Zielcontrolling werden im Rahmen des so abgesteckten Handlungsrahmens von erweiterten Handlungsspielräumen und mehr Verantwortung begleitet. Man kann insofern von einer gesteuerten und eng kontrollierten Eigenverantwortung sprechen, die sich in den Unternehmen ausbreitet.«* Das trifft auch die Strategie McKinseys (ebenfalls Berater von Daimler-Chrysler) bei Gate Gourmet.

Die Fronten des Gegenwissens verbinden

So wie die Streikenden in der Auseinandersetzung eine praktische Analyse, ein praktisches Gegenwissen von der gegnerischen Strategie entwickelt haben, so gibt es bundes- und weltweit ähnliche Analysen aus der Konfrontation des mikropolitischen Geschehens. Nur: Wo verbinden sie sich? Nicht einmal branchenweit. Sicher: Es hat Delegationen, Solidaritätsadressen, Austausch von Hintergrundwissen über die Grenzen der einzelnen Auseinandersetzungen hinaus immer wieder gegeben. Aber die Verbindung von solchen Fronten, die übergreifende Bildung von Gegenwissen ist mehr oder weniger beschränkt

geblieben. McKinsey selbst, wie auch andere große Beratungsgesellschaften, verfolgen seine Strategie »schöpferische Zerstörung« in allen gesellschaftlichen Bereichen, in groß- und mittelständischen Unternehmen, im Gesundheitssektor bei der Rationalisierung von Krankenhäusern, bei der Förderung der Selbstaktivierungsbereitschaft unserer Kleinen in Kindergärten, ja sogar im Rahmen von Agenda 2010 und Hartz bei der Erschließung der Leistungspotenziale ganzer Regionen (z.B. Wolfsburg und Dortmund in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften). Es ist nicht zuletzt ein Ausdruck der Breite der Interventionsfelder, wenn sich AktivistInnen aus dem Widerstand gegen Hartz IV in die Auseinandersetzungen bei Gate Gourmet eingebracht haben und dort willkommen geheißen wurden. Menschenwürde ist gesellschaftlich unteilbar. Der Appell, die Menschenwürde in der Auseinandersetzung mit Gate Gourmet zum Tragen zu bringen, hat schnell offene Ohren in vielen anderen Bereichen gefunden. Vor allem die Lust, die Gemeinsamkeiten mit den Streikenden in Heathrow zu suchen und praktisch werden zu lassen, spricht eine neue Sprache.

Das ist der Appell, der von dem Streik bei Gate Gourmet ausgeht, und dem ich hier noch einmal eine zusätzliche Begründung gebe: Den hier beschriebenen strategischen Linien und Verbindungen auch darin zu begegnen, dass die Artikulation von Gegenwissen und Gegenmacht verstärkt nach den übergreifenden gegengesellschaftlichen Verbindungen sucht. Es ist ein kapitalistischer Mythos, dass das »Selbst« und der »Eigenwillen« nunmehr in seiner Gesamtheit zu einer produktiven Ressource geworden ist. Es gibt nach wie vor eine Grenze und ein Außen der Zugriffe, auch wenn sie weiter ins Innere des Selbst getrieben werden. Eine ihrer Manifestationen, und dazu noch eine sehr artikulierte, haben wir im Streik bei Gate Gourmet erlebt.

Zum Weiterlesen:

Geppert, Gerald/Hartmann, Detlef: Cluster: Die neue Etappe des Kapitalismus. Materialien für einen neuen Antiimperialismus Heft 8, Berlin 2008.

Ausführlicher als im vorliegenden Text analysieren hier die Autoren die Strategien des postmodernen Zugriffs auf die Bevölkerung.

Hartmann, Detlef/Malamatinas, John: Krisenlabor Griechenland. Finanzmärkte, Kämpfe und die Neuordnung Europas. Materialien für einen neuen Antiimperialismus Heft 9, Berlin 2011.

Versuch die aktuellen Krise in Griechenland als Strategie einer „epochalen Offensive des globalen Kapitals, um das kapitalistische Kommando über die Wertschöpfungsprozesse zu reorganisieren“ zu erklären.