

Detlef Hartmann

„Ich krieg diesen Virus nicht raus“

Der Streik bei Gate Gourmet als Akt der Selbstbehauptung

Der Streik beim Catering-Unternehmen Gate Gourmet in Düsseldorf (vgl. *ak* 504) ist unter mehreren Gesichtspunkten paradigmatisch. Unter anderem auch deswegen, weil in diesem Streik gegen Arbeitshetze und Rationalisierung auch der Protest und Widerstand gegen moderne Managementtechniken der „Selbstaktivierung“ und „Selbststeuerung“ aufscheint.

Im Gate-Gourmet-Streik manifestiert sich eine Konfrontation mit modernen Strategien des „Change-Management“. Die Frontlinie ist dabei der unmittelbare Arbeitsprozess selbst. konkretisieren. Wenn die Streikenden sich darauf berufen, im Streik ihre „Menschenwürde“ wieder herzustellen, dann ist dies nur das Kürzel für eine komplexe Auseinandersetzung mit diesen Strategien: „Unser Streik hat schon lange in den Köpfen geschwebt, bevor er offiziell angefangen hat. Es fehlte nur noch der Tropfen, damit das Fass über läuft ... Wir leben seit so vielen Jahren in diesem asozialen Zustand. Wir haben kein Vereinsleben mehr, wir haben kein vernünftiges Familienleben mehr, wir haben überhaupt keine Bekannten mehr ... Wir haben sämtliche Grenzen schon lange überschritten. Aus diesem Grund sind wir raus gegangen“, sagt Halil, und Anna ergänzt: „Die haben das geschafft, dass wir zusammengeschmolzen sind. Wir sind alle mittlerweile dicke Freunde geworden. Man kann mit jedem Spaß machen. Ich glaube schon, dass der Zusammenhalt zumindest eine zeitlang anhalten wird... Wenn mich jemand fragt, was ich von Beruf bin, dann sag ich schon: Berufsstreikerin!“

Die Streikenden zeichnen ein ziemlich genaues Bild von einer technisch-sozialen Effizienzoffensive, die seit Jahren im Unternehmen läuft. Als die „Men in Black“ der Unternehmensberatungsfirma McKinsey im Betrieb auftauchten, erschien dies zuerst nicht als Schock, sondern als kooperative Veranstaltung. Die AkademikerInnen mit managerialem Habitus gaben sie sich leutselig: Effizienzsteigerung sei ein gemeinsames Ziel, alle hätten etwas davon, und man wolle zunächst einmal gemeinsam miteinander beratschlagen und diskutieren. Sie ließen sich duzen und eröffneten die praktische Runde mit Spielchen. Holger: „Man kam sich manchmal vor wie im Kindergarten. Wir haben Autos aus kleinen Lego-Bausteinen zusammengebaut. Die Aufgabe lautete: ‚Ihr müsst mit sechs Mann zwölf Autos in einer gewissen Zeit machen. Jetzt überlegt mal, wie der Ablauf sein muss, damit ihr das erreicht.‘ Wir haben gewaltige Produktivitätsfortschritte gemacht! Wir waren nachher sogar schneller als die Zeit, die die wollten. Die haben nie gesagt: ‚Du musst das so oder so machen,‘ aber es kam immer das raus, was die wollten. Die haben einen spielerisch dahin gebracht.“

Die „Men in Black“ luden die Belegschaft auch zum Kart-Fahren ein und nutzten die Gelegenheit, die Beschäftigten genau zu beobachten: Wer bringt sich ein? Wer lässt sich motivieren? Soft, kooperativ und kollegial entwickelte sich aus dieser spielerischen und kommunikativen Phase der harte strategische Kern. Zunächst wurden Wege und Arbeitsverhalten analysiert und gemessen, und zwar in allen Bereichen, auch in solchen, die man früher der Autonomie und Intuition der persönlichen Serviceleistung zugerechnet hatte. Alle Bereiche bis hin zu den Lastkraftwagenfahrern wurden auf den zeitlich optimalen Ablauf zugeschnitten und standardisiert. Die Arbeitsplätze in der Herstellung der Tablett und Schubladen für die Bordverpflegung wurden vereinzelt und an gesonderten Tischen lokalisiert. Es wurden Bewegungsabläufe standardisiert, als Ergebnisschema fotografiert und über den Arbeitsplatz gehängt, versehen mit den jeweiligen optimalen Richtzeiten. Holger: „Heute sind die Arbeitsprozesse so klein und übersichtlich und so gut plakativ gestaltet, dass

sie jeder machen kann. Das könnte ich jedem hier in einer Minute erklären, auch wenn er nicht aus der Airline-Branche kommt.“

Der Kontrollaspekt von Individualisierung und Standardisierung war sofort bemerkbar. Clara: „...und die Kontrolle haben sie sowieso. Bei uns haben die zumindest den Überblick. Die Produktionsleitung sitzt jetzt direkt eine Etage höher und guckt in die Produktion rein.“ Anna: „Am Tisch habe ich meine Schalen hier, meine Salate da, die Deckel da, mein Musteressen an der Seite, wie immer - . Und wenn ich dann mit einer Hand arbeite, dann kommt der sofort runter. Der beobachtet mich. ‚Mit zwei Händen, so müsst ihr das machen, nicht nur mit einer Hand!‘“

Der Impuls zur Selbstaktivierung aus der Phase der Rationalisierungsspielchen wurde bis in die Umsetzung der Standardisierungsphase verlängert. Holger: „McKinsey hat von Anfang an ganz genaue Vorstellungen, welche Arbeitsprozesse optimiert werden müssen. Sie wollten aber, dass wir von selbst drauf kommen. Nach dieser Aktion sind sie wirklich mit einem zum Regal gelaufen und haben gesagt: ‚Jetzt überleg doch mal, was du da gerade gemacht hast, ist das denn wirklich optimal?‘“ Uwe: „Ich krieg diesen Virus nicht raus. Wenn ich in meiner Küche meinen Kaffee koche, dann überleg ich schon, welche Wege ich sparen kann oder welche Sachen ich gleich mitnehmen kann, damit ich nicht dreimal laufen muss. Das Unterbewusstsein ist soweit festgenagelt, dass du dir jeden einzelnen Weg überlegst: Was kannst du damit verbinden, wie kannst du noch optimaler deinen Tag durchziehen, und das im privaten Bereich - soweit sind wir!“

Die mikrodarwinistischen Konkurrenzstrukturen, die in diesen Formen von Isolation und Zwang zur Selbstaktivierung gefördert wurden, sind in die Kontrolle betrieblicher Kollektivität eingespeist worden. Holger: „Die haben bei uns viel geschafft, ich hab mich gewundert, dass das solange gut gegangen ist. Das Problem ist, dass bei der Tischproduktion jeder für sich selbst verantwortlich war. Da war auch keine große Solidarität mehr. Jeder musste selbst verantworten, ob die Produktivität eingehalten wurde. Bei den Tafelmeetings wurde oft über die Krankenquote gesprochen. Da wurden auch Namen erwähnt und die Krankheiten von den Leuten besprochen. Dabei haben sie sich auch über die Leute lustig gemacht: Der hat ja ständig Rückenschmerzen, der sitzt wahrscheinlich nur zu Hause auf der Couch. Es wurde unterstellt: wer krank war, der war einfach nur faul. Man hat dann die Leute zu Hause angerufen, hat Krankenrückführgespräche geführt etc. und den Leuten nahe gelegt, sich von dem Unternehmen zu trennen.“ Uwe: „Es ist dramatisches Mobbing betrieben worden: ‚So wie Sie hier arbeiten, das grenzt an Arbeitsverweigerung. Sie sind nicht teamfähig.‘“

Die Rationalisierung hat die sozialen Zusammenhänge im Arbeitsprozess zertrümmert. Sie hat die ArbeiterInnen vereinzelt und zur Selbstaktivierung und Selbstabrichtung verdammt. Sie hat die isolierten Einzelnen einer rigorosen Kontrolle unterworfen, und sie hat die Antwort gekriegt: Streik. Ein Streik, in dem die GG-Beschäftigten aus der Konfrontation mit der Abrichtung ihre sozialen und kommunikativen Bezüge, ihre Freundschaft, ihr soziales Selbst und ihr Leben wieder zusammengesetzt haben. Die ironische Reflexion auf den „Virus“ der Selbstaktivierung und Selbstvernichtung im Arbeitsprozess zeigt, wie weit sie über die Diskussionen über Gouvernementalität als „Desubjektivierung“ hinaus sind, in die der kapitalistische Wissensbetrieb auch linke Diskurse hat einbinden können. Die postfordistische Subjektivität ist nicht als Produktivkraft integriert. Sie bewegt sich an der anderen Seite der Grenze und äußert sich im Kampf.

Bei aller Wut haben die Beteiligten in einer Veranstaltung am 9. März in Köln nicht ohne grimmiges Vergnügen ihre Erfahrungen mit McKinsey auch anderswo wieder gefunden. So z.B. im McKinsey-Projektauftrag bei EADS/Augsburg, eines von mehr als 300 Rationalisierungsprojekten, das der Konzern bei Einzelunternehmen durchführt. Auch hier waren Vereinzelung, Kontrolle, Standardisierung und Selbstaktivierung in einer permanenten Dynamik von Eigenrationalisierung die Leitlinien. Hier wurde die Bereitschaft zur

Selbstrationalisierung an Mini-Modelle des Airbus getestet, die die TeilnehmerInnen zerlegen und wieder montieren mussten. Auch hier wurden die Arbeitsleistungen in allen Bereichen graphisch nachgezeichnet, gemessen und standardisiert. In einem McKinsey-Bericht heißt es: „All das sind letztlich natürlich auch Kontrollinstrumente. In einem transparenten Prozess kann sich niemand mehr hinter undurchsichtigen Abläufen oder vermeintlichen Versäumnissen anderer verstecken. ... Und so selbst steuernd, wie sich die Fräsköpfe ins Aluminium schrauben, kümmern sich auch die Mitarbeiter des Werks mittlerweile um die konstante Optimierung ihrer Arbeitsbedingungen. Die Leute reflektieren ihre Arbeit einfach ganz anders ... Es ist ein Hase-und-Igel-Spiel, auf das sich Augsburg eingelassen hat. Es hört nie auf.“

„Wie gehen wir mit der wichtigsten Ressource um, die unsere Volkswirtschaft hat, mit den Menschen?“, fragt man sich bei McKinsey. Die Antwort auf diese Frage orientiert sich an Josef Schumpeters These von der „schöpferischen Zerstörung“ als Kern der kapitalistischen Akkumulationsdynamik. So stellen die McKinsey-Autoren Foster und Kaplan ihre Rationalisierungsstrategien in die „Allgegenwart der schöpferischen Zerstörung“, die mit der Dynamik revolutionärer Umbrüche in neuen Technologien, Managementformen, Mentalitäten, Arbeitsprozessen verbunden sei: „Die Kräfte der schöpferischen Zerstörung können, wie wir wissen, auch Verwüstung anrichten. In den 30er Jahren wurde gegen Josef Schumpeters Ideen vor allem als Gegenargument vorgebracht, dass sie die Folgen der sozialen Umwälzungen außer Acht ließen. Und das stimmte auch. Derzeit deutet alles darauf hin, dass das Tempo des Wandels weiter zunehmen wird. Wenn sich dies bewahrheitet, dann könnten auch die sozialen Kosten - die Zahl der Menschen, die ‚auf der Strecke bleiben‘ - steigen. Fragestellungen wie die der Altersversorgung, der Ausbildungskosten, der Kosten für die medizinische Versorgung und des sozialen Netzes könnten drängender werden.“ Doch, so schreiben Foster und Kaplan weiter, „werden die Kräfte der schöpferischen Zerstörung über lange Zeiträume unterdrückt, können die resultierenden Verwerfungen sowohl Institutionen als auch einzelne Personen mit erstaunlicher Geschwindigkeit und Brutalität zerstören. ... Ob es uns passt oder nicht, ... Kannibalisierung ist an der Tagesordnung.“ Diese Barbarismen sind nicht neu. Sie finden ihre Grundlage bei Schumpeter selbst. In seinem grundlegenden Werk „Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung“ spricht er von der „Zerstörung des Überholten“ bis zur „ultima ratio der völligen Vernichtung der mit hoffnungslos Unangepasstem verbundenen Existenz“

McKinsey-Chef Kluge gehört zum engeren BeraterInnenkreis von Angela Merkel, und seine Rationalisierungsoffensiven sind im obigen Sinne „allgegenwärtig“: Regionalplanung, Gesundheitsreform, Bildung, Organisation transnationaler Wertschöpfungsketten im Zuge der Globalisierung. Die Aufforderung des Gate-Gourmet-Streiks an uns lautet vor diesem Hintergrund: die unmittelbaren Kämpfe zum Ausgangspunkt zu nehmen, um von da aus den Zugang zu anderen sozialen Fronten der Globalisierung zu suchen mit dem Ziel der Vergesellschaftung widerständischer Subjektivität. (1)

Anmerkungen.

1) Die *Materialien für einen neuen Antiimperialismus* laden auf dem nächsten BUKO in Berlin zu einer Arbeitsgruppe „Die sozialen Fronten der Globalisierung“ ein, um dieser Aufforderung nachzugehen.

Eine Langfassung dieses Textes verbunden mit einer Kritik an den Verkürzungen linker Globalisierungskritik findet sich unter www.materialien.org: Die Beiträge der im Text erwähnten Veranstaltung vom 9.3.06 in Köln finden sich unter www.gg-streik.net.