

Arbeitskämpfe im Migrationsregime nach 2015

Ein Streik bei Amazon

Neva Löw

Das Amazon-Unternehmen war während der Coronakrise oft in den Schlagzeilen. Es wurde über schlechte Arbeitsbedingungen, Arbeitskämpfe und auch Rekordprofite für das Unternehmen berichtet. Das Amazon-Versandzentrum in Winsen wurde beispielsweise Ende 2020 aufgrund steigender Infektionszahlen – zuletzt an die fünfzig bestätigte Fälle – zu einem Hotspot erklärt.¹ Im Dezember 2020 wurde im Versandzentrum in Garbsen bei Hannover ein weiterer Hotspot mit 250 Infektionen gemeldet.² Gleichzeitig ist das Unternehmen weltweit mit verstärkten gewerkschaftlichen Aktivitäten konfrontiert. Die *Financial Times* berichtet im Frühjahr 2021, dass eine Organisierungsinitiative in einem Versandzentrum in dem gewerkschaftsfeindlichen Bundesstaat Alabama³ – trotz ursprünglichem Misserfolg – eine wichtige Vorbildwirkung für das ganze Land hatte.⁴ Auch in Deutschland stehen gewerkschaftliche Aktivitäten in Amazon-Versandzentren im Rampenlicht. Dabei gibt es etliche Organisierungsherausforderungen, wie ein Betriebsrat folgendermaßen berichtet:

-
- 1 Friedrich, Sebastian/Scholz, Nina (2020): »Mal wieder streiken«, in: <https://www.jungewelt.de> vom 6.6.2020.
 - 2 Conti, Nadine (2020): »Corona Hotspot Amazon«, in <https://taz.de> vom 26.12.2020.
 - 3 Alabama ist ein sogenannter *right-to-work* state, der gewerkschaftliche Organisierung besonders erschwert.
 - 4 Lee, Dave/Rogers, Taylor Nicole (2021): »Unions see path to victory in Amazon defeat«, in: <https://www.ft.com> vom 20.4.2021.

»Bei uns [im Amazon-Standort XY] ist das ein bisschen schwierig mit der Gewerkschaft. Weil wir haben aus 68 Ländern Mitarbeiter...Und die haben noch nie »Gewerkschaften« gehört. Also die kennen sowas gar nicht...Aber nichtsdestotrotz, wir haben schon einige Mitglieder gewonnen, und viele warten auch jetzt, dass sie entfristet werden. Weil die vorher Angst haben. [Falls] das bekannt wird, dass die in der Gewerkschaft sind oder so, dann werden sie gekündigt.« (Interview Ömir)

In Deutschland hat der »Sommer der Migration« (Kasperek/Speer 2015) zu einer Rekonfiguration der Verschränkung des Arbeits- und Migrationsregimes geführt, von dem besonders der E-Versandhandel, allen voran die Amazon-Versandzentren, profitierten. So fanden viele Menschen mit Fluchterfahrung nach 2015 dort eine Anstellung. Wie Amazon zusätzlich auch noch im Unternehmen selbst eine Differenzierung der Arbeiter:innen vorantreibt und welche gewerkschaftlichen Strategien daraus erfolgen (können), sind Inhalte dieses Artikels.

Dieser Beitrag untersucht anhand eines Streiks der Amazon-Arbeiter:innen in Werne 2019 gewerkschaftliche Strategien bei der Organisierung der Beschäftigten. Um die Strategien zum Arbeitskampf diskutieren und vor allem kontextualisieren zu können, wird zuerst auf die Restrukturierung des Migrations- und Arbeitsregimes nach dem Sommer der Migration eingegangen. Dabei wird aufgezeigt, wie eine weitere differenzielle Inklusion (Mezzadra/Neilson 2013) im Arbeitsmarkt hergestellt wurde. Es ist offensichtlich, dass Menschen mit Fluchterfahrung vorrangig in den niedrig bezahlten Arbeitsmarktsegmenten untergekommen sind. Die Amazon-Unternehmen haben in einigen Standorten dabei Menschen mit Fluchterfahrung gezielt rekrutiert. Ein Blick auf die Unternehmensorganisation bei Amazon zeigt auf, wie diese Strategie es ermöglicht, eine zutiefst heterogene Arbeiter:innenschaft in den Versandzentren zu integrieren. Ein wesentliches Element des digitalen Taylorismus (Altenried 2017b), für das Amazon ein Beispiel ist, ist die Multiplikation der Arbeit und damit die tiefe Heterogenität der Arbeiter:innenschaft (Mezzadra/Neilson 2013). Der Streik der Amazon-Beschäftigten in Werne zeigt auf, dass

unkonventionellere Strategien, die auf einer Basis an Aktivist:innen im Versandzentrum aufbauen, vonnöten sind, um die unterschiedlichen Arbeiter:innen zu organisieren und zu mobilisieren. Ein Abschnitt zu der Diversität der Arbeiter:innen entlang ihrer biografischen Geschichten, ihrer Stellung im Migrationsregime und ihres Arbeitsvertrags verdeutlicht die Multiplikation der Arbeit sowie die Fragmentierung der Beschäftigten im Amazon-Unternehmen. Dieser Beitrag basiert auf eigener Feldforschung mit beobachtender Teilnahme an einem Streik in Werne 2019 und elf qualitativen Interviews mit Gewerkschafter:innen, Aktivist:innen und Arbeiter:innen bei Amazon in Werne und Dortmund sowie weiteren sieben Interviews mit Beschäftigten des Amazon-Werks in Winsen.⁵ Ich gehe davon aus, dass die Arbeitsbedingungen an den drei Standorten sehr ähnlich sind und sie daher gemeinsam diskutiert werden können. Es wird kritisch resümiert, dass eine gewerkschaftliche Diskussion über die Verschränkung des Arbeits- und Migrationsregimes nach dem Sommer der Migration im Kontext von Amazon fehlt. Das Beispiel in Werne zeigt jedoch auf, wie es gelingt, mit einer Organisationsmacht in den Versandzentren und mit einer Vertrauenspersonenstruktur eine große Heterogenität an Arbeiter:innen in Arbeitskämpfe zu integrieren. Abschließend wird auf das Potenzial der Arbeitskämpfe während der Coronakrise eingegangen und Möglichkeiten einer grenzüberschreitenden Mobilisierung von Amazon-Beschäftigten diskutiert.

-
- 5 Bei direkten Zitaten aus den Interviews sowie auch im Literaturverzeichnis werden die Interviewten sowie auch das Amazon-Unternehmen, für das sie arbeiten, anonymisiert. Das ist notwendig, um den Beschäftigten die größtmögliche Anonymität zu gewahren. Ein Teil der Feldforschung und somit auch ein Teil der Interviews wurde gemeinsam mit Kolleg:innen des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen durchgeführt, hier im Rahmen einer von Peter Birke angebotenen Lehrforschungsveranstaltung im Sommersemester 2019.

1. Multiplikation der Arbeit und fragmentierte Beschäftigte

Diesen Beitrag begleiten verschiedene Begriffe. Es wird einerseits auf »multiplication of labor« (Multiplikation der Arbeit/Vervielfältigung der Arbeit), wie sie von Sandro Mezzadra und Neilson Brett in ihrem Buch »Border as a Method or the Multiplication of Labor« entwickelt wurde, verwiesen. Dabei soll der Begriff der tiefen Heterogenität der weltweiten Arbeit(-skräfte) gerecht werden. Die Subjektivitäten der Arbeiten sowie die Intensivierung der Arbeitsprozesse werden davon ebenfalls umfasst:

»The concept of the multiplication of labor is therefore meant to accompany as well as supplement the more familiar concept of the division of labor, be it technical, social or international.« (Mezzadra/Neilson 2013: 21)

Darüber hinaus führen die beiden Autoren den Begriff der »differenziellen Inklusion« ein. Dabei wird die Rolle des Staates bei der Produktion und Reproduktion von Differenz betont. Staatliche Politik zielt auf permanente Grenzziehungen sowohl an den Außengrenzen, aber auch den – innerstaatlichen bzw. inneren – Grenzen von gesellschaftlicher und ökonomischer Inklusion ab (Mezzadra/Neilson 2013). Ergänzend soll die »Fragmentierung der Beschäftigten« noch stärker die Produktionsebene und Unternehmensstrukturen in den Blick nehmen. Hiermit wird betont, dass Arbeiter:innen durch Fragmentierungslogiken zueinander in Konkurrenz gesetzt werden – zwischen nationalstaatlichen Grenzen als auch am gleichen Arbeitsplatz. Wie diese sich zueinander verhalten ist umkämpft und befindet sich in einer ständigen Bewegung. Die daraus entstehende Instabilität der Fragmentierungsgrenzen führt zu einer noch stärkeren Umkämpftheit, aber auch zu einer Verdichtung der Konkurrenz zwischen Arbeiter:innen (Hürtgen 2020).

In diesem Sinne ergänzen und überschneiden sich die Begriffe der »Multiplikation der Arbeit« und der »fragmentierten Beschäftigten«. Die Rolle des Staates, die Subjektivitäten der Arbeiter:innen sowie (innere) Grenzziehungen stehen bei dem ersten Konzept im Vordergrund. Das zweite hingegen fokussiert die Produktionsorganisation und die

dadurch entstandene Konkurrenz zwischen den Beschäftigten. Im Falle von Amazon und den darin stattfindenden Arbeitskämpfen können beide Aspekte zusammengedacht werden.

2. Die Restrukturierung des Migrations- und Arbeitsregimes nach 2015

Im November 2018 waren 459.000 Geflüchtete in Deutschland als arbeitssuchend gemeldet, 177.000 davon waren arbeitslos. Die Zahl der Menschen mit Fluchterfahrung lag in Deutschland 2017 bei 1,7 Millionen (Schmidt 2020: 141). Erfahrungen, Berichte und Studien über die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Fluchterfahrung sind seit dem Sommer der Migration vielfach anzutreffen (siehe dazu Galgoczi 2021; Bluhm/Birke/Stieber 2021; Schmidt 2020; Huke/Schmidt 2019). Dabei wird deutlich, dass die Zahl der erwerbstätigen Geflüchteten gestiegen ist, jedoch überproportional in Branchen mit schlechten Arbeitsbedingungen. Gleichzeitig deuten die nach dem Sommer der Migration erlassenen Bestimmungen darauf hin, dass die Verknüpfung zwischen Aufenthaltsrechten und dem Zugang zu Erwerbsarbeit für Menschen mit Fluchterfahrung weiter verstärkt wurde. Das hat für die Kämpfe von Geflüchteten um das Arbeitsregime, aber auch für Arbeitsprozesse selbst wichtige Implikationen.

Die verfügbaren Daten deuten in diese Richtung: Die Beschäftigungsquote von Geflüchteten liegt aktuell bei 31,6 Prozent. Im Vergleich zu der Beschäftigungsquote aller Migrant:innen (50,3%) und deutscher Staatsbürger:innen (69,4%) ist die von Menschen mit Fluchterfahrung um einiges niedriger. Geflüchtete sind primär in den Branchen der Arbeitnehmerüberlassung und der privaten Dienstleistungsbetriebe – vor allem der Gastronomie – anzutreffen. Hierbei stellen Zeit- und Leiharbeit den überwiegend größten Bereich, mit einem Drittel, dar. So-

mit kann von einer »intersektoralen Unterschichtung«⁶ (Schmidt 2020: 142) gesprochen werden. Damit ist gemeint, dass Menschen mit Fluchterfahrung zwar in praktisch allen Arbeitsmarktsegmenten anzutreffen sind, dabei jedoch »fast ausschließlich in Sektoren und Beschäftigungsverhältnissen, die für die Ausbeutung billiger Arbeitskraft notorisch bekannt sind« (Birke/Bluhm 2019: 11). Die damit zustande kommende Neuzusammensetzung der Belegschaften führte zu einer weiteren Fragmentierung der Beschäftigten und einer *Multiplikation der Arbeit*.

Bei der Neukonfiguration des Migrations- und Arbeitsregimes nach dem Sommer der Migration wurden innerstaatliche Grenzziehungen und somit eine *differenzielle Inklusion* immer offensichtlicher. Das wird besonders bei den erheblichen Unterschieden der rechtlichen Situationen und daher auch des Arbeitsmarktzugangs von Menschen mit Fluchterfahrung in Deutschland deutlich. Asylbewerber:innen, Menschen mit einem Duldungs-Status, anerkannte Flüchtlinge, EU-Migrant:innen und illegalisierte Menschen verfügen jeweils über verschiedene Möglichkeiten, einer Erwerbsarbeit nachzugehen. Der Staat spielt bei der Produktion und Reproduktion dieser inneren Grenzen eine zentrale Rolle. Maßnahmen am Arbeitsmarkt und in den Sozialsystemen sowie daran geknüpfte Bedingungen sind dabei wesentliche Hebel, die dem Staat zur Verfügung stehen.

»Bewusst konzipierte Exklusionsmaßnahmen wie z.B. »Ankerzentren« werden letztlich nicht die Integration, sondern die Desintegration fördern. [...] Unter Geflüchteten werden Angst, Unsicherheit, Enttäuschung und Unmut gefördert, bei Arbeitgebern Vorsicht und Zurückhaltung begünstigt.« (Schmidt 2020: 147)

Die Vervielfältigung der inneren Grenzziehungen führt auch zu einer Vervielfältigung der Arbeit – zu einer *multiplication of labor* im neuen Arbeits- und Migrationsregime nach 2015. Ein Beispiel hierfür ist das 2016 erlassene Integrationsgesetz.

6 Dies steht in starkem Kontrast zur Generation der Gastarbeiter:innen der 1970er Jahre. Hier fand eher eine »intrasektorale Unterschichtung« in einem primären Sektor – der Industrie – statt (Schmidt 2020: 134).

Das »Integrationsgesetz« 2016⁷ ist Teil der Rekonfigurierung des Migrationsregimes Deutschlands. Dabei stellt das Gesetz mit seinen Prämissen eine Kontinuität der aktivierenden Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik der Hartz-Reformen der frühen 2000er Jahre dar sowie der Maßnahmen, die schon vor dem Sommer der Migration im Asylrecht verankert waren. Das Integrationsgesetz hat Beschränkungen des Zugangs zum Arbeitsmarkt gelockert und stellt somit in dieser Hinsicht einen Fortschritt dar, es beinhaltet jedoch auch problematische Aspekte. So wurden Wohnsitzauflagen und Sanktionsmöglichkeiten bei der Nicht-Aufnahme von Erwerbsarbeit eingeführt. Dabei wird die Logik des »Förderns und Forderns« von Hartz IV (Dusse 2019: 206ff) fortgesetzt. Damit entstehen große Abhängigkeiten von den Arbeitgeber:innen, da diese, über eine potenzielle Verweigerung von Leistungen aus dem SGB II hinaus, auch einen faktischen Einfluss auf die zukünftigen Aufenthaltsbedingungen ihrer Beschäftigten haben.

Die Ausbildungsdundung, ein weiteres Element des Integrationsgesetzes, bietet eine Bleibeperspektive für die Gesamtdauer der Ausbildung, und bei anschließender Beschäftigung wird ein Aufenthaltsrecht für zwei weitere Jahre erteilt. Diese Regelung hat somit die Zukunftsunsicherheit für einen Teil der Asylsuchenden verringert. Jedoch hat das auch dazu geführt, dass viele Menschen mit Fluchterfahrung Ausbildungsplätze angenommen haben, obwohl ihre Chancen, die Ausbildung abzuschließen – auch aufgrund der fehlenden Sprachkenntnisse – gering sind. In der Folge werden sie teilweise als Arbeitskräfte mit einem Gehalt unterhalb des Mindestlohns eingesetzt. Doreen Bormann und Nikolai Huke zitieren einen Mitarbeiter einer Beratungsstelle in Sachsen zu dem Thema:

»wenn man da einen Auszubildenden anstellt, der offensichtlich keine Chance hat, die Ausbildung zu schaffen, hat man trotzdem eine sehr günstige und ausbeutbare Arbeitskraft für die Ausbildungszeit.« (Bormann/Huke 2018)

7 Integrationsgesetz: Bundesgesetzblatt Jahrgang 2016 Teil I Nr. 39, ausgegeben zu Bonn am 5. August 2016, 1939. <https://www.bgbl.de>, letzter Zugriff 19.2.2021.

Das aktivierende Migrationsregime (Birke/Bluhm 2019) schafft somit neue Bedingungen und Herausforderungen und ist selbst auch beständig umkämpft. Dabei sind Auseinandersetzungen um das Arbeitsregime auch in Kämpfen um Arbeitsprozesse selbst zu finden. Während für EU-Migrant:innen bislang eine wichtige Machtressource in Arbeitskämpfen das »Weiterziehen« – in andere Unternehmen, Branchen oder sogar Länder – war, ist das für neu gekommene Geflüchtete wenig bis kaum möglich. Die Prekarität ihres Aufenthaltes und die Einschränkungen ihrer Mobilität durch Residenzpflicht, Lagerunterbringung oder Wohnsitzauflagen begrenzen diese »Exitstrategie«.

»Entsprechend sind Geflüchtete nach unseren Recherchen in der Fleischindustrie zurzeit oft in den am wenigsten attraktiven Arbeitsverhältnissen und oft zu völlig unmenschlichen Arbeitsbedingungen mit überlangen Arbeitszeiten, physisch und psychisch belastenden Prozessen und erheblich erhöhter Unfallgefahr beschäftigt, so etwa in der Ausstellung oder in der Industriereinigung« (Birke/Bluhm 2019: 34).

Es ist anzunehmen, dass Ähnliches auch in anderen Industrien und Sektoren gilt. Die durch staatliche Maßnahmen vorangetriebene weitere Segmentierung des Arbeitsmarktes und die damit einhergehende differenzielle Inklusion von Menschen mit Fluchterfahrung wurde bei der Betrachtung des Arbeits- und Migrationsregimes nach dem Sommer der Migration deutlich. Eine der Branchen, in denen viele Menschen mit Fluchterfahrung einer Erwerbsarbeit nachgehen, ist der E-Versandhandel. Amazon rekrutierte nach 2015 Migrant:innen teilweise direkt aus den Flüchtlingsunterkünften, um sie teilweise nur als Saisonarbeitskräfte anzustellen (Birke/Bluhm 2019: 42). Dabei nutzt das Unternehmen die durch das Migrationsregime hergestellten inneren Grenzziehungen. Die damit einhergehende tiefe Heterogenität der Arbeitskräfte in den Amazon-Versandzentren haben somit Auswirkungen auf die dort geführten Arbeitskämpfe. Inwieweit sich die vor Ort aktive Gewerkschaft Ver.di darauf einstellt, wird im weiteren Gang der Untersuchung diskutiert.

3. Amazon in Deutschland

Seit Ende der neunziger Jahre ist Amazon mit Versandzentren in Deutschland vertreten und hat mittlerweile fünfzehn Logistikzentren im ganzen Land. Darin werden Waren gelagert, verpackt und versandt. In diesen fabrikähnlichen Hallen arbeiten ca. 16.000 Menschen, zu denen nochmal ca. 10.000 Saisonarbeiter:innen für das Weihnachtsgeschäft hinzukommen. Die zwei Fulfillmentcentres in Polen, nahe der deutschen Grenze, beliefern zusätzlich den deutschen Markt. Somit hat Amazon die Möglichkeit, während Arbeitskämpfen in den deutschen Versandzentren auf ihre Standorte in Polen auszuweichen (Glaubitz 2019). Neben den USA ist Deutschland weltweit der wichtigste Markt für Amazon.

Die Arbeiter:innen bei Amazon sind überwiegend als »Stower« (Kommisionieren), »Packer« und »Picker« (aus dem Lager holen und verpacken) tätig und arbeiten entweder im Dauerschichtsystem oder im Wechselschichtsystem. Das Modell der Fabrikorganisation, das Amazon verfolgt, basiert auf folgenden wesentlichen Elementen: Einerseits auf dem Einsatz von technischen Mitteln und autoritären Führungsmethoden. Das bedeutet, dass die Standardisierung und Zergliederung der einzelnen Arbeitsschritte durch computergestützte Techniken überwacht und kontrolliert wird. Andererseits unterliegen die Arbeiter:innen regelmäßigen Leistungsbeurteilungen. Ein weiteres Element ist die Selbstdarstellung von Amazon als Arbeitgeber, der »kulturelle Vielfalt« besonders fördert und einen barrierefreien Arbeitsplatz zur Verfügung stellt. Das drückt sich in den mehrsprachigen Aufschriften in den Lagerhallen aus und in den Promotionsvideos des Unternehmens selbst. Im Amazon-Fulfillmentcentre in Werne beispielsweise arbeiten Menschen mit fast 68 unterschiedlichen Nationalitäten (Interview Yusuf 2019). Letztlich zeichnet sich Amazon durch einen sehr hohen Anteil befristeter Beschäftigter aus. In den ersten zwei Jahren stellt Amazon grundsätzlich Arbeiter:innen nur mit befristeten Verträgen an. Danach ist das Unternehmen rechtlich dazu verpflichtet, unbefristete Arbeitsverträge anzubieten. Zusätzlich besteht fast die Hälfte der Beschäftigten aus Saisonarbeitskräften

(Boewe/Schulten 2015: 10ff.; Glaubitz 2019: 59). Diese Kultur der Befristungen spielt bei den Arbeitskämpfen eine zentrale Rolle. Durch die genannten Kernelemente treibt Amazon die Atomisierung, interne Differenzierung und somit Fragmentierung der Arbeiter:innen bewusst voran.⁸

Die beschriebene Arbeitsorganisation, die in den Amazon-Fabrikhallen herrscht, wird in der Literatur als »digitaler Taylorismus« bezeichnet (Altenried 2017b). Die Elemente des Taylorismus, die Rationalisierung, Standardisierung, Überwachung und Messung des Arbeitsprozesses sind dabei von digitaler Infrastruktur begleitet. Die digitale Infrastruktur bespielt den Raum der digitalen Fabrik mit Algorithmen, Scannern und Barcodes. Anders als im Taylorismus der 1930er Jahre bringt der digitale Taylorismus jedoch keine Massennarbeiter:innen hervor. Ganz im Gegenteil, es kommt dadurch zu einer Vervielfältigung der Arbeit. Der digitale Taylorismus, den Amazon hervorbringt, bestärkt die Diversifikation seiner Arbeiter:innen unter anderem durch verschiedene Arbeitsverträge noch weiter.

»It is precisely the standardisation of tasks, as well as the automated measuring of results and feedback which allow for the inclusion of a multiplicity of often deeply heterogeneous workers in multifarious ways.« (Altenried 2017b: 16)

Diese Umstände stellen für die gewerkschaftlichen Aktivitäten im Amazon-Unternehmen Herausforderungen dar. Diese Unternehmen zeichnen sich weltweit, auch in Deutschland, zudem durch eine klare gewerkschaftsfeindliche Haltung aus. Die deutsche Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di führt seit 2013 Arbeitskämpfe an den unterschiedlichen Amazon-Standorten. Dabei sticht Ver.di im europäischen Vergleich heraus: keine andere Gewerkschaft hat bislang so viele Ressourcen in die Organisation von Amazon-Beschäftigten gesteckt (Boewe/Schulten 2015: 25). Durch gezielte Organizing-Ansätze

8 Zuletzt wurde auf *tagesschau.de* dazu ein Bericht veröffentlicht: »Der Vorgesetzte sieht alles«, 15.10.2020, <https://www.tagesschau.de/investigativ/panorama/amazon-269.html>

und das Einsetzen von Projektsekretär:innen an einigen Standorten konnte Ver.di erhebliche Mitgliederzuwächse verzeichnen. So gelangen Organisierungsgrade zwischen 30 und 50 % an den älteren Standorten sowie die Sicherstellung der Streikfähigkeit. Als Kampfmittel hat Verdi auf traditionelle sowie auf neue Strategien und Taktiken zurückgegriffen. Starke Öffentlichkeitsarbeit hat die Arbeitsbedingungen bei Amazon aufgezeigt und das Unternehmen in ein schlechtes Licht gerückt, um Druck aufzubauen. Das gewerkschaftliche Repertoire gegenüber Amazon beinhaltet auch unangekündigte Streiks aus dem laufenden Betrieb heraus, Blockaden der Zu- und Abfahrtswege und niedrigschwellige kollektive Aktionen. Jedoch konnte bislang noch kein Versandzentrum völlig stillgelegt werden. Amazon hat es jedes Mal geschafft, noch eine kritische Masse der Belegschaft von der Arbeitsniederlegung abzuhalten. Trotzdem:

»Trotz ungünstiger Bedingungen hat ver.di in den vergangenen Jahren bei Amazon in mehrfacher Hinsicht Erstaunliches geleistet: 19 Jahre nach Unternehmensgründung waren es Beschäftigte aus Deutschland, die Amazon erstmals mit einem Streik für einen Tarifvertrag herausforderten.« (Boewe/Schulten 2015: 46)

Ein weiterer wichtiger Grund für den gewerkschaftlichen Erfolg bei Amazon war der Aufbau von Organisationsmacht in den Versandzentren selbst über eine gewachsene Basis betrieblicher Aktivist:innen. Somit lag die Strategie nicht lediglich auf einer Gewinnung zahlender Mitglieder, sondern einer tatsächlichen Gewinnung von Aktivist:innen. Dabei spielen die Strukturen der gewerkschaftlichen Vertrauensleute eine zentrale Rolle. In Deutschland ist die Funktion der Vertrauensleute im Zuge der Sozialpartnerschaft seit den 1950er Jahren immer mehr in den Hintergrund getreten. Im Falle von Amazon sind die Betriebsräte oft gewerkschaftsfeindlich eingestellt und dem Management loyal. Daher sind gerade hier die Ver.di-Vertrauensleutestrukturen besonders wichtig (Boewe/Schulten 2015: 47).

Im Endeffekt konnte bislang allerdings nicht der Abschluss eines Tarifvertrags des Einzelhandels erreicht werden, den Ver.di von Amazon verlangt. Es wurden jedoch andere erhebliche Verbesserungen für

die Beschäftigten durchgesetzt, sowie auch Lohnerhöhungen. Das lässt Boewe und Schulten schlussfolgern, dass die angewendeten Strategien und Taktiken Modellcharakter für andere bislang gewerkschaftlich schwache Sektoren haben können (Boewe/Schulten 2015). Inwiefern dieser Modellcharakter im Zuge der tiefen Heterogenität der Arbeiter:innen ausgemacht werden kann, wird in der weiteren Analyse eines Streiks bei Amazon diskutiert.

4. Bei Amazon Werne wird gestreikt!

Am 2. Mai 2019 stand pünktlich zu Beginn der Frühschicht eine Gruppe Ver.di Vertrauensleute vor den Einfahrtstoren des Amazon-Versandzentrums Werne mit Transparenten, Plakaten und Ver.di Warnwesten. Sie hatten am Tag zuvor erfahren, dass an diesem Tag Ver.di zu einem dreitägigen Streik aufrufen würde. Sie forderten ihre Arbeitskolleg:innen, die zur Arbeit erschienen waren auf, sich dem Streik anzuschließen. Manche solidarisierten sich, manche gingen trotzdem zur Arbeit. Das Gleiche wiederholte sich bei der Spätschicht. Die Streikenden trafen sich anschließend in ihrem »Streiklokal« – ein Café in unmittelbarer Nähe zum Gelände –, um bei Kaffee und Tee weitere Aktionen zu planen, neue Aktivist:innen kennenzulernen und um sich über das neu eröffnete Amazon-Versandzentrum, nur eine halbe Stunde entfernt, in Dortmund, auszutauschen. Der Streik hielt drei Tage lang an und am zweiten Tag des Streiks wurde eine Kundgebung vor den Toren des neuen Amazon-Versandzentrums geplant. Drei Busladungen Werne-Streikender versammelten sich am kommenden Tag beim Eingang von Amazon in Dortmund, überreichten beim Schichtwechsel den herauskommenden Arbeiter:innen Flyer und machten mit Megaphonen auf sich aufmerksam. Im Gegensatz zu dem Standort in Werne war Ver.di gerade dabei, erste Kontakte zu den Beschäftigten in Dortmund aufzubauen. Nach drei Tagen wurde, mit dreißig neuen Mitgliedern und guter Stimmung, der Streik beendet.

Der beschriebene Streik in Werne zeigt die Strategien auf, die Ver.di mit Streiks in diesem Bereich verfolgt und wie sich der Organizing-

Ansatz und die Vertrauenspersonenstruktur in der Praxis auswirken. Der Streik in Werne diente in diesem Fall der Mitgliedergewinnung in dem Amazon-Werk und der ersten Kontaktaufnahme mit den Beschäftigten an dem neuen Standort in Dortmund. Obwohl, wie oben beschrieben, bislang weder ein Versandzentrum gänzlich zum Stillstand gebracht wurde, noch der Tarifvertrag durchgesetzt werden konnte, hat die Etablierung einer Streikkultur andere wichtige Funktionen bei der Organisation der Belegschaft.

Im Organizing-Ansatz dienen regelmäßige Streiks zusätzlich auch der Testung der Militanz der Belegschaft und dem Zusammenhalt der Gruppe (McAlevey/Ostertag 2014). In diesem Sinne sind Streikaktivitäten wichtige Momente, in denen solidarische Beziehungen zwischen den Partizipierenden hergestellt werden. Das bedeutet die Herstellung neuer, solidarischer Erfahrungen miteinander, die auch Adamczak mit Blick auf revolutionäre Momente beschreibt:

»Diese Erfahrung ist mehr als das erhebende Gefühl einer extraordinären Situation, sie stellt nicht nur die affektive Qualität eines historischen Ereignisses dar, sondern ist auch ein Verlangen nach und zugleich ein Ausdruck von veränderten Beziehungen. Aus revolutionärer Perspektive, die nicht Politik unter bestehenden Bedingungen meint, sondern Politisierung dieser Bedingungen, geschieht das Entscheidende in dem Moment, in dem sich nicht nur bestehende Beziehungen verändern, in dem sie enger und egalitärer werden, freundlicher und weniger instrumentell, sondern auch neue Beziehungen geknüpft und andere gelöst werden, Verbindungen aufgegeben und Elemente neu miteinander verbunden werden.« (Adamczak 2017: 206)

Der gemeinsame Arbeitskampf ist daher ein wesentlicher Moment, um der Fragmentierung der Beschäftigten kollektiv entgegenzutreten. Das ist besonders bei der Heterogenität der Beschäftigten, die ich im folgenden Teil beschreibe, wichtig.

Der Projektsekretär von Ver.di hat ein Jahr lang Amazon-Arbeiter:innen in Werne organisiert, bis sie streikfähig wurden. Die 1600 Beschäftigten sind heute mit einer Basis an Vertrauensleuten und Ver.di-Betriebsrät:innen gut organisiert. Die Basis von einer

Gruppe von ca. dreißig Vertrauensleuten und Aktivist:innen hat dann dazu geführt, dass Ver.di heute mit 300 bis 400 Beschäftigten Streiks in Werne ausrufen kann. Die meisten neuen Gewerkschaftsmitglieder wurden und werden weiterhin durch Streiks gewonnen (Interview Mark 2019).

Ein weiteres wesentliches Element der Streikkultur bei Amazon in Werne ist das Streiklokal, das als Begegnungsraum dient. Dort werden Kontakte ausgetauscht, über Arbeitsprobleme berichtet, neue Managementstrategien kritisch beleuchtet und der weitere Verlauf des Streiks besprochen. Solche Räume zu schaffen, ist ein wichtiges Element der Organizing-Strategie in einem Unternehmen, das gewerkschaftsfeindlich eingestellt ist. Es dient zur Schaffung von Solidarität unter den Aktivist:innen und zur Etablierung einer alternativen, solidarischen Kultur miteinander, um der gewerkschaftsfeindlichen Stimmung furchtloser entgegenzutreten (McAlevey/Ostertag 2014, McAlevey 2016). Das Streiklokal und der regelmäßige Arbeitskampf kann der Fragmentierung und der damit einhergehenden ständigen Konkurrenzsituation unter den Beschäftigten bei Amazon etwas entgegensetzen.

Ähnlich verhält es sich mit den regelmäßigen Treffen der Vertrauensleute, die eine Amazon Vertrauensperson wie folgt beschreibt:

»das machen wir meistens alle sechs Wochen. Da kommen die Vertrauensleute zusammen und dann wird erstmals geguckt was wir gemacht haben die letzten Monate oder was wir geschafft haben. Und dann organisieren wir den Arbeitskampf und besprechen was gerade aktuell im Lager ist, wie sich der Arbeitgeber so hinstellt.« (Interview Hassan 2019)

Auch eine nationale und internationale Vernetzung ist Teil der Ver.di Strategie gegenüber Amazon. Regelmäßige nationale Treffen dienen zur Koordinierung der Aktivist:innen und die internationale Vernetzung stellt einen Versuch dar, Amazon grenzüberschreitend etwas entgegenzusetzen. Die Vertrauenspersonen vom Amazon-Werk in Werne sind in beiden Netzwerken aktiv und nehmen an den Treffen teil. Unter den Aktivist:innen herrscht außerdem ein großes Bewusstsein darüber,

dass eine internationale Organisation notwendig ist, um gegen Amazon etwas durchzusetzen. Ein Betriebsrat erläutert diesen Gedanken:

»Weil das kann Amazon wehtun, wenn zum Beispiel koordiniert Deutschland, Frankreich, Spanien, Italien, England gleichzeitig streiken oder so. Das würde wehtun, weil dann können die nicht mehr auf Frankreich umswitchen. Dann würden die Kunden wirklich ihre Pakete sehr spät bekommen.« (Interview Ömer 2019)

Wie die Gewerkschaftsstrategien allerdings auf die *Multiplizierung der Arbeit* durch Amazon sowie auch auf das Migrationsregime eingehen und reagieren ist auf den ersten Blick weniger ersichtlich. Im folgenden Teil dieses Beitrags gehe ich zuerst auf die Fragmentierung der Arbeiter:innen ein und frage, wie diese von den Beschäftigten selbst wahrgenommen wird.

4.1 Die heterogenen Arbeiter:innen

Auch in Werne ist es offensichtlich, dass die Arbeiter:innenschaft fragmentiert und heterogen ist. Es arbeiten nach Schätzungen der Betriebsrät:innen Menschen mit 68 unterschiedlichen Nationalitäten im Versandzentrum, die eine Vielzahl an Sprachen sprechen. Um bei Amazon zu arbeiten, sind deutsche Sprachkenntnisse nicht erforderlich. Die Arbeitsschritte werden von einem Scanner vorgegeben und die Aufschriften im Versandzentrum selbst sind auf Deutsch, Englisch und Arabisch. Auch benötigen die Arbeiter:innen keine Qualifikationen. »Amazon nimmt alle«, war immer wieder von den Arbeiter:innen zu hören. Verschiedene aufenthaltsrechtliche Bedingungen und zusätzlich sehr unterschiedliche Lebens- und Wohnbedingungen tragen zur Fragmentierung der Arbeiter:innen bei. Dies gilt, wie meine Interviews zeigen, nicht nur für Werne, sondern auch für andere Amazon-Standorte.

Bei Amazon arbeiten Menschen mit ganz unterschiedlichen Geschichten. Es gibt eine Vielzahl an Migrationsgeschichten, Ausbildungsgeschichten und vorherigen Arbeitsplätzen. Die Arbeiter:innen haben teilweise vor ihrer Anstellung bei Amazon bei anderen Unter-

nehmen im Handel gearbeitet und sind dann über Jobanzeigen bei Amazon gelandet. Wieder andere sind über das Jobcenter an Amazon weitergeleitet worden und fühlten sich dazu gedrängt, in einem Versandzentrum anzufangen.

Viele der Menschen mit Fluchterfahrung berichten von den Schwierigkeiten, eine andere Anstellung zu finden, vor allem aufgrund der fehlenden Deutschkenntnisse.

»You know, when I came to Germany, I came around 2016 and then I couldn't really speak any German [...] because even if you have to do cleaning, you have to be able to speak the language. And then it was only Amazon that was able to take somebody with no knowledge of English or any of the major languages. So I had to [...].« (Interview Said 2019, Standort NN)

Bei Amazon könne man eben ohne jegliche Sprachkenntnisse anfangen zu arbeiten, denn der Scanner zeigt die benötigten Arbeitsschritte an. Andere sind wieder über Umwege bei dem Unternehmen gelandet. Nuri aus Afghanistan hat eine völlig andere Ausbildung und Berufserfahrungen. Er hat als Englischlehrer gearbeitet und anschließend als Dolmetscher für eine US-amerikanische Firma. 2011 ist er aus Afghanistan geflohen, war jahrelang in Griechenland, bis er Ende 2014 nach Deutschland gekommen ist. Über einen Freund hat er von freien Stellen bei Amazon erfahren. Einige der Arbeiter:innen sind als Student:innen nach Deutschland gekommen und möchten auch, neben ihrer Tätigkeit bei Amazon, weiter studieren. Wieder andere sind schon seit Jahrzehnten in Deutschland und haben sich von Job zu Job entlangehandelt. Für die meisten, mit denen ich während meiner Feldforschung gesprochen habe, ist die Tätigkeit bei Amazon etwas Vorübergehendes und sie erhoffen sich zukünftig »etwas Besseres« zu finden.

Der Sommer der Migration und die darauffolgende zunehmende Verknüpfung zwischen Aufenthaltsrechten und dem Zugang zu Erwerbsarbeit hat auch für die Amazon Versandzentren in Werne und Dortmund eine Rolle gespielt. Die Ver.di Vertrauenspersonen berichteten, es sei Amazon bei der Eröffnung ihres neuen Standortes in Dortmund schwergefallen, ausreichend zusätzliche Arbeitskräfte

zu finden. Das Werk in Werne – ca. eine halbe Stunde mit dem Auto entfernt – hatte schon mit seinen 1600 Mitarbeiter:innen und einer hohen Fluktuation die Reserve an Arbeitskräften in der Region belastet. Nach dem Sommer der Migration hat das dort zuständige Jobcenter Menschen mit Fluchterfahrung an Amazon weitervermittelt. Ein Betriebsrat bei Amazon erklärt: »wir haben viel mehr—, also, klar, [wir haben] sehr große Kontingente an Syrern, und Amazon hat es leichter, jetzt« (Interview Ömer 2019).

Somit sind die Beschäftigten bei Amazon mit sehr unterschiedlichen Lebenssituationen konfrontiert. Das wird noch durch die Ausdifferenzierung, die das Migrationsregime schafft, verstärkt. So berichten es auch einige Amazon-Arbeiter:innen. Da seine Frau in Deutschland studiert, konnte Said ihr nachfolgen:

»So [...] she has to go to school and I have to work. If I had the support from the governments maybe government can pay for our house bills and maybe I can possibly go to school but I don't have actually opportunities but like the refugees they have such opportunities.« (Interview Said 2019, Standort NN)

Die Messung und Evaluierung der Arbeit – für die auch der Scanner ein wesentliches Instrument ist – erfolgt bei Amazon ungefähr monatlich.⁹ So werden die einzelnen Arbeiter:innen entlang eines Punktevergabe-systems für ihre Schnelligkeit, ihr Sozialverhalten und Krankenstände bewertet. Eine Software errechnet schlussendlich, ob die Person verlängert oder entlassen wird. Eine Ver.di-Vertrauensperson beschreibt die Auswirkungen dieses Systems folgendermaßen:

»Mein erster Vertrag war für sechs Wochen und mein zweiter für drei Monate und dann für ein Jahr, und dann irgendwann habe ich einen festen Vertrag bekommen. Ich habe richtig gearbeitet in den ersten

9 Offiziell erhalten die Beschäftigten vierteljährlich eine Evaluierung ihrer Arbeitsleistung. Zusätzlich bekommen sie vor dem Auslaufen ihrer Verträge auch Bewertungen. Das führt, laut Betriebsrat, zu einer fast monatlichen Bewertung der Mitarbeiter:innen (Interview Yusuf 2019).

zwei Jahren. Davon habe ich Schmerzen, die ich noch immer mit mir trage.« (Interview Hassan 2019)

Es wird vermutet, dass neben dem Punktesystem auch ein Element der Unvorhersehbarkeit vorhanden ist. So kann (und soll) man sich nie sicher sein, ob man nun verlängert wird oder nicht. Viele haben Arbeitsunfälle erlebt und wurden durch den daraus entstandenen Krankenstand mit einer Nicht-Verlängerung ihres Vertrags bedroht. Viele Angestellte kennen weitere Geschichten von Kolleg:innen, die nach Krankenständen entlassen worden sind. Im Amazon-Werk Werne hat Ver.di dieses Thema aufgegriffen und einige durch Klagen und Gerichtsprozesse gegen Amazon unterstützt (Interview Alex 2019).

Bei Amazon verfügen die Arbeiter:innen also alle über unterschiedliche Arbeitsverträge. »Amazon tauscht die gerne aus, so zack zack zack.« (Interview Ömer 2019). Im Versandzentrum Werne gibt es mittlerweile eine Kernbelegschaft, die schon über unbefristete Verträge verfügt. Laut Gewerkschaftsangaben sind das zwischen 90 und 95% der Beschäftigten (abzüglich der Saisonarbeitskräfte). Das ist bei dem neuen Werk in Dortmund anders – dort ist der Großteil der Beschäftigten mit unterschiedlichen befristeten Verträgen engagiert. Die anfängliche Befristung kann von ein, drei bis zu sechs Monate variieren. Hinzu kommen die Saisonarbeitskräfte, die die Arbeiter:innenschaft vor allem im Zuge des Weihnachtsgeschäfts verdoppeln. Dementsprechend gibt es immer eine hohe Fluktuation in den Versandzentren (Boewe/Schulzen 2015).

Die Unterscheidung zwischen Befristeten und Unbefristeten hat auch auf das Arbeitsklima Auswirkungen. »Die, die entfristet sind, die werden von denen, die nicht entfristet worden sind, ganz schön gehasst«, berichtet eine Arbeiterin, Emma. Und der Arbeitsdruck für diejenigen, die noch nicht entfristet sind, ist sehr hoch: »for the new workers who maybe need the contracts there's much pressure« (Interview Said 2019). Diese Polarisierung beschreibt auch Birke in einem Interview:

»Unsere Beobachtung [...] ist, dass dies zusammengenommen einerseits dazu führt, dass Beschäftigte sich eine Zeit lang identifizieren,

mitmachen usw., während andere dies sehr stark ablehnen und als Zumutung empfinden. Es gibt also eher eine Polarisierung als einheitliche Ablehnung. Verstärkt wird dies auch noch dadurch, dass es einen sehr hohen Anteil befristet Beschäftigter gibt, die zunächst mal ihre Entfristung abwarten müssen, bis sie sich artikulieren.« (Lange 2020)

Die Ver.di Vertrauensleute und Betriebsräte thematisieren diesen Arbeitsdruck regelmäßig.

4.2 Gewerkschaften und die Vervielfältigung der Arbeit

Bei meiner Feldforschung konnte ich feststellen, dass Migrationsgeschichten und verschiedene Aufenthaltstitel eine wahrgenommene Realität im Versandzentrum Werne sowie auch an anderen Standorten sind. Was das für die gewerkschaftliche Organisationsarbeit bedeutet, variiert jedoch. Ich unterscheide zwischen der Bundes-, regionalen und Betriebsebene, obwohl sich diese Ebenen in der Realität gegenseitig beeinflussen. Dementsprechend werden im folgenden Abschnitt alle drei Ebenen diskutiert und auch miteinander in Verbindung gesetzt.

Auf regionaler Ebene wurde der zuständige Gewerkschaftssekretär mit der Realität der Multiplikation der Arbeit und der fragmentierten Beschäftigten bei Amazon folgendermaßen konfrontiert:

»Eine Strategie hatte ich nicht. Ich hatte—, ich war mir dessen bewusst, dass es unterschiedliche Kulturen sind, unterschiedliche Religionen auch, und habe einfach versucht, respektvoll damit umzugehen.« (Interview Alex 2019)

Laut eigenen Angaben achtet er selbst darauf, dass es weder im Streikcafé noch bei Grillfesten für die Amazon-Aktivist:innen »irgendwo Schweinefleisch« gibt, und das »weiß auch jeder Streikende«. Es komme auch immer wieder zu Konflikten zwischen »unterschiedlichen Nationalitäten«, in die man als Gewerkschafter eingreifen und moderieren muss. Grundsätzlich jedoch gibt es keine strategischen Überlegungen zu den Fragmentierungslogiken entlang des Migrationsregimes: »Aber strategisch habe ich mich da nicht darauf vorbereitet,

sondern einfach versucht, wertschätzend damit umzugehen« (Interview Alex 2019).

Die Mitarbeiter:innen der regionalen Ver.di-Zentralen erlebten, wie auch die restliche deutsche Gesellschaft, den Sommer der Migration unter dem Einfluss einer breiten Willkommensbewegung. In diesem Sinne ist auch die Gruppe an Vertrauenspersonen vom Amazon-Werk Werne geschlossen zum Bahnhof gefahren, um die Ankommenden zu begrüßen. »Das kam von den Kollegen und Kolleginnen selber« (Interview Alex 2019), erzählt ein Ver.di-Sekretär. Vertrauenspersonen berichten auch von koordinierten Kleidungs- und Lebensmittelsammelaktionen im Amazon-Versandzentrum, die sie dann gemeinsam zu einer nahegelegenen Flüchtlingsunterkunft gebracht haben. Daraufhin hat auch bei den Betriebsratswahlen in einem anderen Amazon-Werk ein Arbeiter mit Fluchterfahrung, der im Zuge des Sommers der Migration nach Deutschland gekommen war, für Ver.di kandidiert. Zu diesem Zeitpunkt gab es spezielle Informationsveranstaltungen für neu Angekommene, die das regionale Ver.di-Büro organisierte. Der Ausgang dieser Bemühungen wird allerdings als ein Scheitern erzählt:

»Und leider ist es dann passiert, dass die Geflüchteten, oder alle in [dem Amazon-Werk] sind erst einmal befristet beschäftigt, und dieser Mensch, dem ist dann sein Arbeitsvertrag nicht verlängert worden, ja? Der hat sich engagiert für Ver.di und ist leider nicht mehr bei Amazon beschäftigt.« (Interview Alex 2019)

Daraufhin schreckte die regionale Gewerkschaft vor einer weiteren Mobilisierung von Amazon-Beschäftigten zurück, wenn diese nicht unbefristet beschäftigt sind.

Ein weiteres Moment, bei dem die Heterogenität der Arbeiter:innenschaft bei Amazon innerhalb der regionalen Gewerkschaftsstrukturen diskutiert wurde und wird, war anlässlich der Übersetzung von Flyern und anderen gewerkschaftlichen Materialien. Bei den Streikaufrufen produziert Ver.di dazugehörige Flyer in Deutsch und Englisch. Auch Broschüren im Zuge von Betriebsratswahlen werden mehrsprachig gedruckt. Bei Arbeitskämpfen selbst können dann die Aktivist:in-

nen und Vertrauenspersonen für ihre Kolleg:innen übersetzen. Darauf baut auch die zuständige Gewerkschaft.

Auch bei Amazon gibt es rassistische Übergriffe und Gruppen, die sich vor allem nach dem Sommer der Migration gegen die Neueinstellungen von Menschen mit Fluchterfahrung positionierten. So berichten einige Vertrauenspersonen von vermehrten rassistischen und rechtsextremen Schmierereien in den Toiletten. Auch Betriebsräte berichteten von ähnlichen Beschwerden:

»da heißt das ›Ich möchte, das 80 Prozent Deutsche hier arbeiten‹, solche-, dann natürlich, auf Toiletten sind Nazischmierereien, sehr viele auch, ja.« (Interview Ömer 2019)

Daraufhin hat das regionale Ver.di-Büro einen Workshop gegen Stammtischparolen angeboten.

Auf Bundesebene setzt sich die Personengruppe Migration mit dem Themenkomplex Arbeit und Migration auseinander, das Amazon-Unternehmen ist allerdings dem Fachbereich Handel zugeordnet. Grundsätzlich verlässt sich die Bundesebene stark auf Initiativen der regionalen Abteilungen:

»Und daher schauen unsere Kollegen immer vor Ort quasi auf die Zusammensetzung der Belegschaft, und wenn da (Bedarfe da sind), dann versuchen wir auf die zu reagieren, immer mit dem Ansatz, dass es gut ist, wenn [sich] Beschäftigte unterschiedlicher Nationen in einer Tarifgewerkschaft zusammen[tun]« (Interview Yusuf 2019).

In meiner Forschung war auffällig, dass auf der Betriebsebene ein hohes Bewusstsein über die Fragmentierung der Beschäftigten zu finden war. Besonders auf der Ebene der Betriebsräte und Vertrauenspersonen wurde dies oft angesprochen. So wies ein Betriebsrat darauf hin, dass »es auch eine Mehrbelastung sein (kann), also psychische Belastung, erstmal auf der Arbeit, ein neues Land, Sprache fehlt, und [wenn er] jeden Tag befürchten muss, dass er abgeschoben wird« (Interview Ömer 2019). Der Betriebsrat hat daraufhin angestoßen, einen Streetworker für das Versandzentrum anzustellen.

Außerdem haben genügend Vertrauenspersonen selbst eine Fluchtgeschichte, sind multilingual und können daher mit neu Angekommenen kommunizieren. Das wird als ein großer Vorteil bei deren Mobilisierung hervorgehoben:

»Dadurch, dass ich aus Marokko komme, kann ich mit denen, die aus Syrien kommen, auch Arabisch sprechen. Und ich spreche auch noch Spanisch und Französisch. Wir haben auch viele aus dem afrikanischen Raum und da sprechen die meisten auch Französisch und so haben wir die auch gewinnen können« (Interview Hassan 2019).

4.3 Solidarität mit Geflüchteten

Die angeführten Beispiele aus meiner Feldforschung verdeutlichen, dass die Gewerkschaftsstrukturen auf regionaler Ebene improvisieren, wenn sie mit der Fragmentierung der Beschäftigten konfrontiert werden. Im Falle von Amazon Werne geht es dabei den Gewerkschaftsvertreter:innen um Respekt und Wertschätzung. Auch das Übersetzen von Materialien deutet auf eine Achtsamkeit gegenüber der Heterogenität der Arbeiter:innen hin. Die Vertreter:innen auf regionaler Ebene müssen häufig improvisieren, da es von Seiten der Bundesorganisation wenig An- und Vorgaben zur Aufnahme der Diversität der Arbeiter:innen bei Amazon gibt. Es gibt keine koordinierte Diskussion im Bundes-Amazon-Netzwerk über die Verschränkung vom Migrations- und Arbeitsregime nach dem Sommer der Migration und den Implikationen für die Arbeiter:innen von Amazon.¹⁰ Auch im internationalen Netzwerk fehlt bislang dazu eine Debatte. Die zuständigen Ver.di-Sekretär:innen werden dafür nicht geschult, noch gibt es eine gezielte Kampagne, Menschen mit Fluchterfahrung anzusprechen. Die Gewerkschaft Ver.di hat sich (bislang) für das »equal« statt »special treatment« (Marino/Penninx/Roosblad 2015) von Menschen mit Fluchterfahrung entschieden. Ohne eine spezifische Gruppe

10 Die Personengruppe Migration in Ver.di – die horizontal zu den verschiedenen Bereichen liegt – beschäftigt sich dabei sehr wohl mit diesen Fragen.

von Arbeiter:innen auszuwählen und für sie ein gesondertes Angebot zu schaffen, sollen alle Arbeiter:innen gleichermaßen angesprochen und sich repräsentiert fühlen. Ein Bundesangestellter erklärte das folgendermaßen:

»[ich würde] keine Kampagnen machen, weil das würde auch noch einmal in der Belegschaft gegebenenfalls zu Spaltungen führen [...] wenn man sagt jetzt, wir machen eine Extrakampagne nur für die Syrer, dann– also, ich will es nicht ausschließen, aber man muss es gut begründen können, warum für sie und für die anderen nicht.« (Interview Yusuf 2019)

Gerade mit der tiefen Heterogenität der Arbeiter:innen konfrontiert wären gezielte Maßnahmen schwieriger. Einen offensichtlichen Bedarf gibt es, Menschen mit Fluchterfahrung in die hauptamtlichen Ver.di Strukturen zu rekrutieren. Gerade die starke Vertrauenspersonenstruktur bei den AmazonBeschäftigten könnte dabei helfen, die Organisierung der vielfältigen Arbeiter:innen auch in die höheren Gewerkschaftsstrukturen zu tragen (Interview Yusuf 2019).

Der Aufbau von Organisationsmacht in den Betrieben selbst und auch die starke Autonomie der regionalen Strukturen bringt Vorteile und Möglichkeiten mit sich. In dem Falle von Werne hat das dazu geführt, dass das Vertrauenspersonennetzwerk nicht nur eine Repräsentation der vielfältigen Arbeiter:innen ist, sondern auch das Werkzeug und die Fähigkeiten dazu hat, die unterschiedlichsten Arbeiter:innen im Versandzentrum anzusprechen. Diese Strukturen ermöglichen ein Eingehen auf die Bedürfnisse, die unter den Arbeiter:innen herrschen. Die gemeinsamen Arbeitskämpfe etablieren eine solidarische Kultur miteinander, die gerade bei den Amazon-Unternehmen einen wichtigen Gegenpol zur Unternehmenskultur bilden. Die Bedeutung einer solidarischen Kultur beschreibt auch Eribon, als er über die Streiks 1968 in Frankreich resümiert:

»Da hatte Satre schon recht: Vor dem Streik ist der französische Arbeiter spontan rassistisch und traut Einwanderern nicht über den Weg, während des Streiks aber verschwinden diese niedrigen Empfindun-

gen. Dann herrscht Solidarität, und sei es nur eine partielle oder vorübergehende. Die fehlende Mobilisierung als Gruppe bzw. die fehlende Selbstwahrnehmung als solidarisch-mobilisierbare Gruppe (sobald sie um ihre Mobilisierbarkeit weiß, ist eine Gruppe geistig schon mobilisiert) führt dazu, dass rassistische Kategorien die sozialen ersetzen.« (Eribon 2016: 139)

Die so durch den gemeinsamen Arbeitskampf hergestellten Beziehungen sind Erfahrungen, auf die bei dem weiteren Ausbau gewerkschaftlicher Aktivitäten zurückgegriffen werden kann. Dementsprechend gelingt es auch in diesem Versandzentrum regelmäßig gewerkschaftlich geführte Arbeitskämpfe durchzuführen. Inwiefern sich dieser Ansatz auch in anderen Bereichen durchsetzen wird, ist noch offen. Auch welche Stellung zukünftige Auseinandersetzungen im E-Versandhandel für die Arbeiter:innenbewegung haben werden, ist umkämpft. Die aktuellen Entwicklungen im Zuge der Coronakrise können allerdings ein paar Möglichkeiten aufzeigen.

5. Potenziale transnationaler Arbeitskämpfe

Während der Corona-Pandemie haben, trotz widriger Umstände, weiterhin Arbeitskämpfe stattgefunden. »[Man kann] zweifelsfrei festhalten, dass Arbeitskonflikte während der Pandemie weit verbreitet waren und sind« (Nowak 2020). Vor allem fanden die Arbeitskonflikte in den Branchen statt, die als systemrelevante Berufe kategorisiert werden:

»Socially valuable work in the global North has been found in the special recognition and visibility of ›key workers‹ during the 2020 coronavirus pandemic that has driven wealthier sections of the population into isolation, while society depends on essential services relating to food, healthcare, sanitation, transport, utilities, refuse collection and other public services.« (Cross 2020: 108)

Besonders im Gesundheitsbereich, in der Landwirtschaft, in Fleischfabriken und in Lagerhallen traten die Beschäftigten in Arbeitskämp-

fe. Die oft fehlenden Schutzmaßnahmen waren meist der Auslöser für die Mobilisierungen. Zusätzlich genossen diese Auseinandersetzungen eine hohe öffentliche Sichtbarkeit und konnten so ihren Forderungen Nachdruck verleihen (Nowak 2020). Manche Autor:innen ließen sich dadurch zu sehr optimistischen Schlussfolgerungen hinreißen:

»The sudden glorification of life-making, low-pay, and (seemingly) low-skilled jobs has led to their public visibility and the beginning of a political discussion about the fairness of these workers' wages« (Bergfeld/Farris 2020).

Klar ist, dass durch die Coronakrise Arbeitsverhältnisse, Löhne und auch die Verzahnung von Migrations- und Arbeitsregimen sichtbar wurden. In Deutschland hat ein wilder Streik rumänischer Arbeiter:innen bei dem Unternehmen »Spargel Ritter« im Mai 2020 für Schlagzeilen gesorgt. Auslöser waren ausstehende Löhne und die Unterbringung in unbeheizten und beengten Containern (FAU Bonn 2020). Ähnlich verhielt es sich im Zuge des Ausbruchs von Corona-infektionen in der Fleischfabrik Tönnies in Deutschland (siehe dazu Birke 2021). Auch hier wurden die horrenden Arbeitsbedingungen und Wohn- und Lebensverhältnisse der ausländischen Arbeiter:innen thematisiert. Das brachte sogar die Politik dazu, Werkverträge in der Fleischindustrie zu verbieten (Theile 2020).

Auch in den Amazon-Lagerhallen kam es zu Arbeitsniederlegungen. In Frankreich traten mehrere Belegschaften von Amazon-Versandzentren in den Streik und mussten aufgrund fehlender Schutzmaßnahmen schließen. Selbst in den USA kam es bei Amazon zu Konflikten. Gleichzeitig konnte das Unternehmen während der Pandemie massive Profite verzeichnen und schrieb beispielsweise in Deutschland sogar neue Stellen aus. In der FAZ wurde der Amazon-Gründer, Jeff Bezos, als »mit Abstand reichster Mann der Welt« bezeichnet. Er besaß im Sommer 2020 ein Vermögen von fast

190 Milliarden Dollar. Seit Jahresbeginn 2020 hatte sich somit sein Vermögen um 70 Milliarden Dollar vermehrt.¹¹

Die Arbeitskonflikte bei Amazon blieben auch nicht ohne gewerkschaftliche Auswirkungen. In Großbritannien beispielsweise hat die Gewerkschaft »Unite« einen Zuwachs von 16.000 Mitgliedern seit dem Ausbruch der Corona-Epidemie zu verzeichnen. Amazon hat mit einer schnellen Lohnerrhöhung von 2 Euro pro Stunde für alle Arbeiter:innen versucht, die Unruhen abzuwürgen (Bergfeld/Farris 2020).

Initiativen einer transnationalen Organisation der Amazon-Arbeiter:innen haben während der Coronakrise zugenommen. Das Netzwerk »Amazon Workers International«, das 2015 gegründet wurde, hat einen offenen Brief an Amazon-Chef Jeff Bezos geschrieben, in dem sie Verbesserungen ihrer Arbeitsbedingungen fordern. Unterschrieben wurde der Brief von Arbeiter:innen aus Deutschland, Polen, Spanien, Frankreich, Slowakei und den USA (Amazon Workers International 2020). Auch die transnationale Kampagne »Make Amazon Pay« hat während der Corona-Krise erhöhte Sichtbarkeit genossen.

In Deutschland sorgten die Amazon-Versandzentren auch für Aufsehen. Im Fulfillmentcentre in Winsen beispielsweise wurden über 70 Fälle von Coronainfektionen gemeldet. Durch die Angst der Arbeiter:innen, Krankenstände zu akkumulieren und daher nicht verlängert zu werden sowie auch die Arbeitsbedingungen in den Lagerhallen kam es zu einer schnellen Verbreitung.

»Durch die Bedingungen im Versandzentrum breite sich Covid-19 im Landkreis Harburg aus und treffe die Schwächsten: Geflüchtete in den Gemeinschaftsunterkünften.« (Stemler 2020)

Im Dezember 2020 hat Ver.di zu einer erneuten koordinierten Streikaktivität in den Amazon-Centres aufgerufen. Zwischen dem 21. und 24. Dezember traten Belegschaften an sechs Standorten in Deutschland in den Streik (Verdi 2020).

11 Armbruster, Alexander (2020): »Jeff Bezos ist der mit Abstand reichste Mann der Welt«, in <https://www.faz.net> vom 22.7.2020.

Den transnational fragmentierten Arbeiter:innen, auch bei Amazon, gelang es durch die Coronakrise, ins Blickfeld der Öffentlichkeit zu gelangen. Nicht nur deren Lebens- und Arbeitsbedingungen, sondern ihre Arbeitskämpfe wurden sichtbar. Arbeitskämpfe fanden global verteilt statt und bieten so aktuell auch eine Möglichkeit der internationalen Vernetzung. Ob die Institutionen der Arbeiter:innenbewegung die transnationalen Kämpfe aufgreifen, vernetzt und nutzt, ist noch offen. Denn gerade die Arbeiter:innen bei Amazon – mobil, divers, fragmentiert – bieten zahlreiche transnationale Anknüpfungspunkte für Arbeitskämpfe.

6. Fazit

Nach dem Sommer der Migration kam es bei der Integration von Menschen mit Fluchterfahrung zu einer intersektoralen Unterschichtung. Dabei hat die Rekonfiguration des Migrations- und Arbeitsregimes eine weitere differenzielle Inklusion gefördert und somit zu einer Vielfältigung der Arbeit und stärkeren Fragmentierung der Belegschaften geführt. Die damit einhergehende Neuzusammensetzung der Belegschaften ist auch im E-Versandhandel spürbar. Dabei nutzt gerade das Amazon-Unternehmen die hergestellten inneren Grenzziehungen des Migrationsregimes und hat nach dem Sommer der Migration Menschen mit Fluchterfahrung angestellt. Zusätzlich stellt auch das Unternehmen selbst bewusst eine interne Differenzierung der Belegschaft her. Die unterschiedlichen Befristungen sind ein wesentliches Moment, bei dem die Belegschaft fragmentiert wird. Die Art und Weise, wie die Arbeit bei Amazon im digitalen Taylorismus strukturiert wird, ermöglicht die Inklusion einer zutiefst heterogenen Arbeiter:innenschaft. Die Heterogenität der Arbeiter:innen spiegelt sich in den unterschiedlichen biografischen Geschichten wider, in den unterschiedlichen Positionen im Arbeits- und Migrationsregime sowie in den verschiedenen langen Arbeitsverträgen.

Die gewerkschaftliche Organisation von Amazon-Beschäftigten ist in Deutschland vorbildlich gelaufen. Dabei hat die Gewerkschaft

Ver.di auf weniger traditionelle Strategien gesetzt und den Fokus auf Organizing, Streiks und Vertrauenspersonenstrukturen gesetzt. Am Beispiel Werne hat sich gezeigt, wie wichtig die Vertrauenspersonenstrukturen bei der Repräsentation und bei der Rekrutierung der heterogenen Amazon-Arbeiter:innen ist. Auch das Streiklokal als Raum, in dem Solidarität ausprobiert und gelebt wird und wo die verschiedensten Arbeiter:innen zusammenkommen und Beziehungen zueinander knüpfen und pflegen, ist essenziell. Jedoch gibt es von offizieller Gewerkschaftsseite keine Diskussion über die Verschränkung vom Arbeits- und Migrationsregime im Kontext von Amazon. Auch im internationalen Netzwerk gab es bislang von Ver.di keine ausführlichere Debatte über Fragmentierungslogiken in Amazon-Unternehmen. Die Autonomie, die dadurch den regionalen Gewerkschaftsstrukturen ermöglicht wird, bietet somit Vor- und Nachteile. Dort, wo es starke Vertrauensleutestrukturen gibt, können diese flexibel auf die Bedürfnisse der heterogenen Arbeiter:innen eingehen und daher auch auf Menschen mit Fluchterfahrung. Das ist an dem Standort Werne der Fall, an dem es eine große Organisationsmacht im Betrieb gibt und ausreichend Ressourcen. Es kann allerdings nicht davon ausgegangen werden, dass dies an allen deutschen Amazon-Standorten der Fall ist. Daher wäre eine bundesweite bzw. internationale Auseinandersetzung und strategische Debatte über die Vervielfältigung der Arbeit und über Fragmentierungslogiken bei Amazon wichtig.

Die aktuelle Coronakrise hat vieles in der Arbeitswelt verändert und verschoben. Gerade die Arbeiter:innen im E-Versandhandel waren einerseits erhöhten Risiken ausgesetzt und andererseits genossen ihre Kämpfe transnational eine hohe Sichtbarkeit und auch Solidarität. Darin birgt sich die Chance einer noch stärkeren internationalen Vernetzung von Amazon-Aktivist:innen und eventueller gemeinsamer Arbeitskämpfe. Denn die Arbeiter:innen bei Amazon sind selbst mobil, transnational und zutiefst heterogen. Sie bieten die Möglichkeit einer Bewegung entlang einer fragmentierten und transnationalen Arbeiter:innenschaft über nationale Grenzen hinweg.

Literatur

- Adamczak, Bini (2017): *Beziehungsweise Revolution, 1917, 1968 und kommende*, Berlin.
- Altenried, Moritz/Bojadzije, Maunela/Höfler, Leif Jannis/Wallis, Mira/Mezzadra, Sandro (Hg.) (2017a): *Logistische Grenzlandschaften. das Regime mobiler Arbeit nach dem Sommer der Migration*, Münster.
- Altenried (2017b): *The Digital Factory*. Unveröffentlichte Dissertation, Goldsmiths, University of London.
- Amazon Workers International (2020): <https://amworkers.wordpress.com/> vom 29.1.2021.
- Bergfeld, Mark/Farris, Sara (2020): »The COVID-19 Crisis and the End of the ›Low-Skilled Worker‹«, in: *Spectre Journal*. <https://spectrejournal.com/> vom 19. Mai 2020.
- Birke, Peter/Bluhm, Felix (2019): »Arbeitskräfte willkommen. Neue Migration zwischen Grenzregime und Erwerbsarbeit«, in: *Sozial.Geschichte Online*, Nr. 25, 11–44.
- Birke, Peter (2021): »Die Fleischindustrie in der Coronakrise. Eine Studie zu Migration, Arbeit und multipler Prekarität«, in: *Sozial Geschichte Online* 29, 1–47.
- Bluhm, Felix/Birke, Peter/Stieber, Thomas (2021): *Hinter den Kulissen des Erfolgs. Eine qualitative Studie zu Ausbildung und Erwerbsarbeit von Geflüchteten (i.E.)*.
- Boewe, Jörn/Schulten, Johannes (2015): *Der Lange Kampf der Amazon-Beschäftigten*, Berlin.
- Bormann, Doreen/ Huke, Nikolai (2018): »Arbeitsmarktintegration - Ausgebeutet mit Ausbildungsduldung«, in: <https://www.freitag.de> vom 22.10.2018.
- Cross, Hannah (2020): *Migration Beyond Capitalism*, Cambridge.
- Dusse, Brigita (2019): *Krise des Kompromisses: Zur Kontinuität des selektiven Korporatismus am Beispiel der Arbeitsmarktpolitik Dänemarks, Deutschlands und Italiens*, Münster
- Eribon, Didier (2016): *Rückkehr nach Reims*, Berlin.

- FAU Bonn (2020): »Arbeitskampf bei Spargel Ritter - Weiter gehts! Freie ArbeiterInnen Union«, in <https://www.fau.org> vom 19. Mai 2020.
- Glaubitz, Jürgen (2019): Von Paketen, Menschen und Mäusen. Zur Situation im E-Commerce, Berlin: Verdi Fachbereich Handel.
- Galgoczi, Bela (Hg): Labour market integration of asylum seekers and refugees in main EU destination countries, Brüssel.
- Huke, Niko/Schmidt, Werner (2019): »Zwischen solidarischem Universalismus und rassistischer Ausgrenzung. Zur betrieblichen Sozialintegration von Geflüchteten«, in: PROKLA. Zeitschrift für Kritische Sozialwissenschaft, 49(195), 259-276.
- Hürtgen, Stefanie (2020): »Precarization of Work and Employment in the Light of Competitive Europeanization and the Fragmented and Flexible Regime of European Production«, in: Capital & Class (o) oo, 1-21.
- Kasperek, Bernd/Speer, Marc (2015): Of Hope. Ungarn und der lange Sommer der Migration. <http://www.bordermonitoring.eu>
- Lange, Regin (2020): »Amazon - Gewinner in der Coronakrise«, in: <https://www.campuspost.goettingen-campus.de/> vom 10.11.2020.
- Marino, Stefania/Penninx, Rinus/Roosblad, Judith (2015): »Trade Unions, Immigration and Immigrants in Europe Revisited. Unions' Attitudes and Actions under New Conditions«, in: Comparative Migration Studies 3(1).
- McAlevy, Jane (2016): No shortcuts. Organizing for power in the new gilded age, Oxford.
- McAlevy, Jane/Ostertag, Bob (2014) Raising expectations (and raising hell). My decade fighting for the labor movement, New York: Verso.
- Mezzadra, Sandro/ Neilson, Brett (2013): Border as Method, or, the Multiplication of Labor. Durham/London.
- Nowak, Jörg (2020): »Arbeitskämpfe in Europa: Neubeginn einer Bewegung oder letztes Aufbäumen?«, in: 9.11.2020, <https://berlinergazette.de/> vom 9.11.2020.
- Schmidt, Werner (2020): Geflüchtete im Betrieb Integration und Arbeitsbeziehungen zwischen Ressentiment und Kollegialität, Bielefeld.

Stemler, Christian (2020): »Schutzlos ausgeliefert«, in: <https://www.jungewelt.de/> vom 19.5.2020.

Theile, Merlind (2020): »Interview Fleischindustrie. Sie übernehmen für die Arbeitskräfte praktisch keine Verantwortung«, in: <https://www.zeit.de> vom 25.5.2020.

Verdi (2020): »Pressemitteilung Amazon. Streik bis Heiligabend an sechs Standorten«, <https://www.verdi.de> vom 21.2.2020.

Zitierte Interviews¹²

Interview mit Alex, Ver.di Hauptamtlich, 2019

Interview mit Maria, Ver.di Hauptamtlich, 2019

Interview mit Yusuf, Ver.di Hauptamtlich, 2019

Interview mit Ömer, Betriebsrat Amazon, Standort XY, 2019

Interview mit Hassan, Ver.di Vertrauensperson Amazon, Standort XY, 2019

Interview mit Mark, Ver.di Vertrauensperson Amazon, Standort XY 2019

Interview mit Yaris, Amazonarbeiter Standort NN, 2019

Interview mit Nuri, Amazonarbeiter Standort NN, 2019

Interview mit Emma, Amazonarbeiterin, Standort NN, 2019

Interview mit Said, Amazonarbeiter, Standort NN, 2019

12 Alle Namen wurden verändert, um die Anonymität der Gesprächspartner:innen zu wahren. Die beiden Standorte XY und NN entsprechen zwei unterschiedlichen Amazon-Standorten. Aufgrund der Wahrung der Anonymität sind sie mit den Buchstaben »XY« und »NN« gekennzeichnet.

