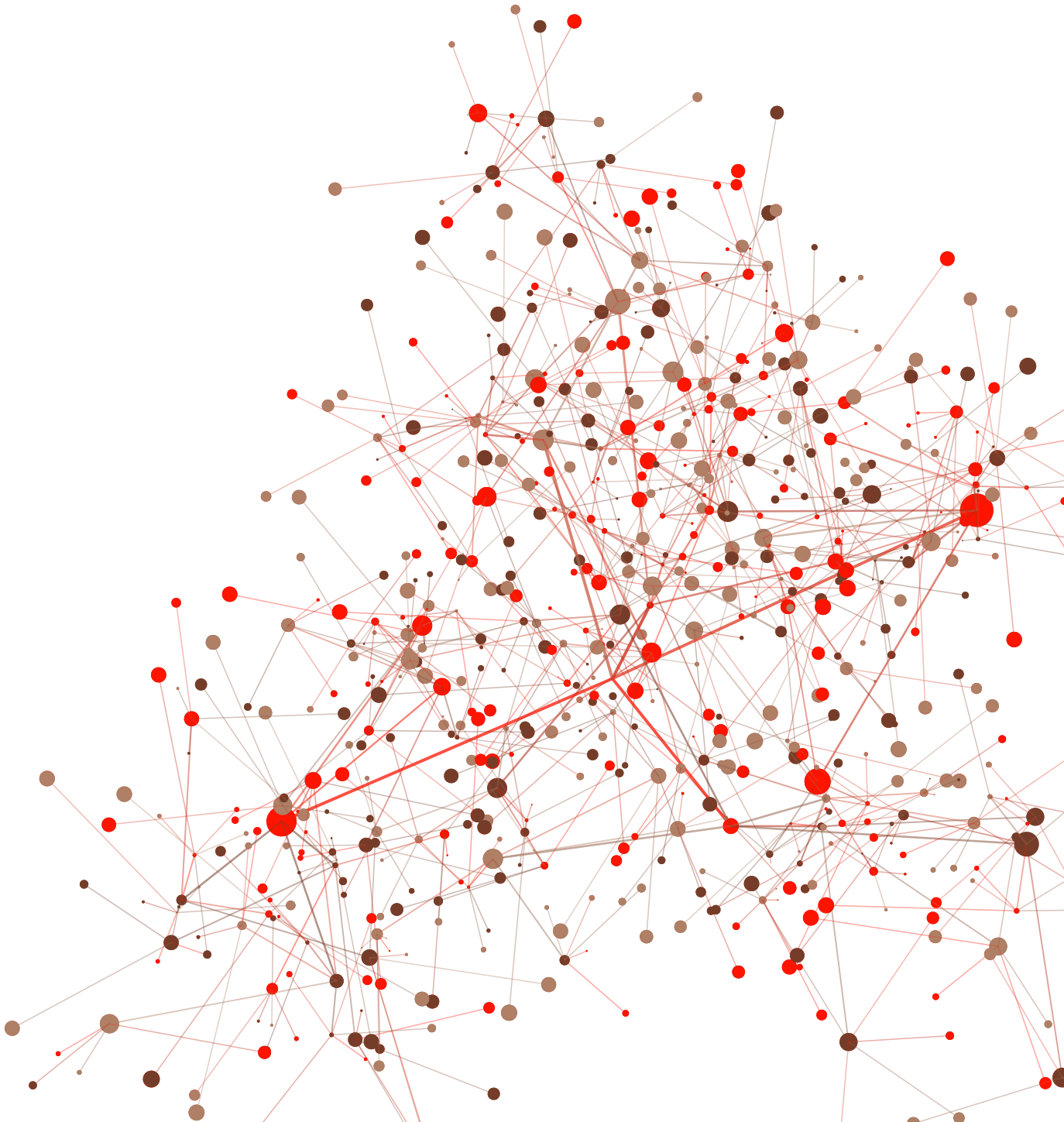
STUDIEN

ROSA LUXEMBURG STIFTUNG

SABRINA APICELLA

AMAZON IN LEIPZIG

VON DEN GRÜNDEN, (NICHT) ZU STREIKEN



SABRINA APICELLA

AMAZON IN LEIPZIG

VON DEN GRÜNDEN, (NICHT) ZU STREIKEN

Studie im Auftrag der Rosa-Luxemburg-Stiftung

SABRINA APICELLA hat in Berlin Sozial- und Kulturanthropologie, Politikwissenschaft, Lateinamerikastudien und Europäische Ethnologie studiert. Schwerpunkte ihrer Forschung sind Arbeit, Digitalisierung, Migration, Einzelhandel und Logistik.

IMPRESSUM
STUDIEN 09/2016
Die Reihe STUDIEN wird von der Rosa-Luxemburg-Stiftung herausgegeben.
V. i. S. d. P.: Stefan Thimmel
Franz-Mehring-Platz 1 · 10243 Berlin · www.rosalux.de
ISSN 2194-2242 · Redaktionsschluss: April 2016
Illustration Titelseite: Frank Ramspott/iStockphoto
Layout/Herstellung: MediaService GmbH Druck und Kommunikation
Gedruckt auf Circleoffset Premium White, 100 % Recycling

INHALT

Vorwort 5

1 Einleitung 6
2 Vom Einkauf zum Verkauf 7
2.1 Amazon – vom Wandel des Einkaufs 7
2.2 Kleine Geschichte der Verkaufsarbeit 7
2.3 Bedingungen für den Aufstieg des Onlineversandhandels 9
2.4 Streik im Einzelhandel als wissenschaftliches Forschungsfeld 11
2.5 «Allesverkäufer» Amazon 12
2.6 Arbeitsalltag und Streik bei Amazon 13
3 Fragestellung und Hypothesen 15
4 Methodik 18
5 Ergebnisse 20
5.1 Drei Gründe, (nicht) zu streiken 20
5.1.1 Die Realität der reellen Subsumtion in der Verkaufsarbeit: Kontrollen 21
5.1.2 Anpassung an die Hierarchien im Unternehmen 23
5.1.3 Politische Bewusstseinsformen: Die Frage des Klassenbewusstseins 25
5.2 Vertikales und horizontales Milieu 27
6 Fazit 29
7 Methodenbericht 32
7.1 Methodologische Überlegungen 32
7.2 Exploration 32
7.3 Quantitative Erhebung 35
7.4 Qualitative Erhebung 40
7.4.1 Interviewleitfaden 40
7.4.2 Interviewdaten 41

Literatur 42

VORWORT

Amazon zählt zu den bekanntesten Akteuren der Umgestaltung der Arbeit im Dienstleistungsbereich. Einzelhandel wird durch Onlineversandhandel ersetzt und die Wege zwischen Waren und KundInnen werden neu organisiert. Diese «Disruption» ist durchaus typisch für die Reorganisation von Dienstleistungsarbeit mittels digitaler Technologien. Traditionelle Arbeiten (wie Beratung und Verkauf) und ihre Organisationsformen (Laden, Kaufhaus) werden entwertet und durch «neue» Arbeiten (wie «Picken» oder Transportieren) ersetzt. Vielfach wird ehemalige Facharbeit zu «einfacher» Dienstleistungsarbeit.

Mit dem Wachstum von Unternehmen wie Amazon wächst zugleich ein modernes Dienstleistungsproletariat. Die Belegschaften setzen sich überwiegend aus Beschäftigten zusammen, deren Qualifikationen durch die Veränderungen der Arbeitswelt zuvor entwertet worden waren. Sie können auf keine langen Traditionen zurückblicken.

Umso bemerkenswerter sind die Streiks, mit denen die Gewerkschaft ver.di und ein Teil der Belegschaft hartnäckig versuchen, die Tarifbedingungen des Einzelhandels bei Amazon durchzusetzen. Sabrina Apicella hat sich mit der Frage beschäftigt, warum die einen streiken und die anderen nicht, oder anders ausgedrückt: wie sich unterschiedliche Milieus, Einstellungen zur Arbeit und zum Unternehmen, in der Belegschaft wiederfinden und in der Einstellung zum Streik reproduzieren.

Die Studie wurde im Gesprächskreis «Klassen und Sozialstruktur» der Rosa-Luxmburg-Stiftung vorgestellt und diskutiert. Mit der Publikation hoffen wir, die notwendige linke Debatte zur Herausbildung spezifischer «Gesellschaftsbilder» – Sichten auf die Gesellschaft und den eigenen Platz darin – im modernen Dienstleistungsproletariat zu fördern.

Horst Kahrs, Institut für Gesellschaftsanalyse
der Rosa-Luxemburg-Stiftung

1 EINLEITUNG

«Ausgeliefert! Leiharbeiter bei Amazon» (Löbl/Onneken 2013) titelt im Februar 2013 eine ARD-Reportage, die die schlechten Arbeitsbedingungen von süd- und osteuropäischen LeiharbeiterInnen bei Amazon zeigt – und mit ihrem Erscheinen für Aufsehen sorgt. Nur zwei Monate später beginnen die Streiks in deutschen Versandzentren von Amazon, zunächst an den Standorten Bad Hersfeld und Leipzig. Unter dem Motto «Wir sind keine Roboter!» wenden sich die Amazon-Beschäftigten gegen die katastrophalen Arbeitsbedingungen – niedrige Löhne, prekäre befristete Arbeitsverhältnisse und ein hoher Grad an Digitalisierung und Taylorisierung der Arbeit. Die Widerständigkeit und Ausdauer der Streikenden rufen in der Öffentlichkeit Verwunderung und Anerkennung hervor. Doch nicht erst die Streiks und die Berichterstattung über die schlechten Arbeitsbedingungen erregen das öffentliche Interesse für Amazon. Der innovative Onlinehändler ist seit seiner Gründung 1994 rapide gewachsen, seither ist er nicht nur anderen Unternehmen zum Vorbild geworden, sondern konnte seine Präsenz innerhalb der alltäglichen Einkaufsgepflogenheiten von weltweit 300 Millionen KundInnen ausbauen.[1]

Diese widersprüchlichen Perspektiven auf das Thema Amazon, gepaart mit einer gewissen Faszination für die Möglichkeiten internetbasierter Technologien und logistischer Bewegungen von Waren in Versorgungsketten, riefen mein wissenschaftliches Interesse hervor. Die Herausforderung würde sein, diese Aspekte in ein Verhältnis zueinander und zu neuen Modi kapitalistischer Akkumulation zu setzen – und zwar aus der Perspektive der Subjekte – der Amazon-Beschäftigten, ihrer Lebenswelten und ihrer Dispositionen, dem eigenen Handeln darin einen Sinn zu geben.

Schon bei meinen ersten Aufenthalten im Amazon-Versandzentrum Leipzig während der dortigen Streiks drängte sich mir eine Frage auf, die die weiteren Untersuchungen leiten sollte: *Warum streiken einige Amazon-Beschäftigte in Leipzig, während sich die Mehrheit nicht an den Streiks beteiligt?*

Diese Fragestellung fokussiert auf die subjektiven Einstellungen und Handlungsweisen der AkteurInnen und mutet wie ein typisches Thema der Europäischen Ethnologie an. Doch sie entpuppte sich schnell als Blackbox, mit wenigen Vorbildern dafür, wie eine solche Fragestellung adäquat bearbeitet werden könnte. Insofern ist die vorliegende Studie auch ein Experiment, dessen methodisches Vorgehen und Ergebnisse über die Disziplin hinaus zur Diskussion gestellt werden sollen.[2]

Die Studie ist wie folgt aufgebaut: Kapitel 2 untersucht, wie sich Ein- und Verkauf in den letzten 100 Jahren gewandelt haben. Besonderes Augenmerk gilt dabei dem Aufstieg des Onlineversandhandels. Nach einem Exkurs über wissenschaftliche Forschungen zum Streik im Einzelhandel (Kapitel 2.4) fokussiert die Studie auf den «Allesverkäufer» Amazon (Kapitel 2.5), auf den Arbeitsalltag in den Versandzentren und die von der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) getragenen Streiks in Deutschland (Kapitel 2.6). In Kapitel 3 werden Fragestellung und Hypothesen vorgestellt, in Kapitel 4 die angewandten Methoden. Eine ausführliche Darstellung und Analyse der Ergebnisse der Studie erfolgt in Kapitel 5. Die eingangs aufgestellten Hypothesen werden im Fazit (Kapitel 6) diskutiert. Zum Abschluss werden die angewandten Methoden noch einmal ausführlich dargestellt (Methodenbericht Kapitel 7 sowie online unter www.rosalux.de/publication/42258).

1 Die Zahl basiert auf den Angaben von Statista (2016a) und bezieht sich auf aktive, also mindestens einmal im Jahr genutzte Amazon-Accounts. **2** Ich möchte allen Amazon-Beschäftigten danken, die sich Zeit genommen haben für Gespräche, Diskussionen und das Ausfüllen der Umfragebögen. Insbesondere haben mich Thomas Schneider, Manuela Bojadžijev und Helmut Hildebrandt sowie die ver.di-Vertrauensleute unterstützt. Für die Möglichkeit, überarbeitete Auszüge meiner Masterarbeit zu publizieren, danke ich Horst Kahrs und dem Gesprächskreis «Klassen und Sozialstruktur» der Rosa-Luxemburg-Stiftung. Helen Bauerfeind verdanke ich ein umfassendes, geduldiges Lektorat.

2 VOM EINKAUF ZUM VERKAUF

2.1 AMAZON – VOM WANDEL DES EINKAUFS

Egal ob Tee oder T-Shirt, Toaster oder Tablet – um diese Dinge zu bekommen, sind wir darauf angewiesen, sie zu kaufen. Der Einkauf ist fester Bestandteil unseres Alltags, und es ist der Einzelhandel, der den Konsum von privaten Bedarfsgütern organisiert. Doch wie Einzelhandel definiert wird, unterliegt einem deutlich spürbaren Wandel. Hier buhlen verschiedene Einzelhandelsmodelle, ob stationärer oder Versandhandel, um die Gunst der Kundschaft. Die Konkurrenz um Marktanteile ist dabei enorm: kleine Nachbarschaftsläden, Discounter, Warenhäuser, Shoppingmalls, katalogbasierte Versandhändler und Onlineversandhändler treten gegeneinander an.

Dass sich der Einzelhandel seit Jahrzehnten im Umbruch befindet, ist unbestritten (vgl. Glaubitz 2011: 3). Einen Einkauf zu tätigen war vor 100 Jahren etwas ganz anderes, als es das heute ist. Unternehmen wie Amazon, Zalando oder das chinesische Alibaba wälzen nicht nur die Kräfteverhältnisse unter den Einzelhandelsunternehmen um, sondern sie verändern das alltägliche Leben spürbar und ermöglichen neue Lebensstile. In Deutschland gibt es Amazon erst seit 1998; nur 17 Jahre später ist der Onlineversandhändler auch hier aus dem Alltag nicht mehr wegzudenken.

Nur einen Klick entfernt

Die Vorteile des von Amazon gebotenen Einkaufsservices liegen auf der Hand: Mithilfe eines Smartphones, Laptops oder Tablets können wir immer und überall noch schnell etwas einkaufen. Mehr und mehr Waren werden auf einer Plattform scheinbar universell zugänglich und untereinander vergleichbar. Einkäufe können immer preiswerter, schneller, flexibler, von jedem Ort aus erledigt und in kürzester Zeit bis vor die Haustür geliefert werden. Der Onlineeinkauf passt sich anscheinend besonders gut den Lebensrealitäten im Postfordismus an. Dabei werden Kundendaten gespeichert, um Kaufverhalten zu antizipieren und neue Bedürfnisse zu schaffen. Dies erleben KonsumentInnen unter anderem dadurch, dass Onlinewerbung individuell auf sie zugeschnitten ist (vgl. Heuser 2015).

Amazon hat als führender Onlineversandhändler einen realen Einfluss auf den Alltag und die Einkaufsgewohnheiten von Menschen, und das Unternehmen will diesen weiter ausbauen. So kann beispielsweise damit gerechnet werden, dass in Deutschland – wie in den USA – in naher Zukunft frische Supermarktprodukte über Amazon eingekauft werden können. Haltbare Lebensmittel, Waschmittel, Pflegeprodukte oder Tiernahrung werden schon längst in haushaltsüblichen Mengen geliefert.

1994 hatte Jeff Bezos das Unternehmen Amazon mit dem Ziel gegründet, dass sich kaufwillige KundInnen ausschließlich an Amazon wenden. Er strebte zudem an, Kaufwünsche im Voraus «sehen» und Waren flexibel innerhalb von Stunden liefern zu können. Diese extrem expansive Vorstellung mag noch zu Gründungszeiten des Unternehmens größenwahnsinnig geklungen haben – heute dürfte deutlich geworden sein, dass Amazon all dem sehr nahekommt. Dabei gilt Deutschland neben China als wichtigster Absatzmarkt des Unternehmens außerhalb der USA.

Wie der Einkauf über Amazon im Detail funktioniert, muss den wenigsten erklärt werden. Seltener ist bekannt, wie die Arbeit in den Versandzentren konkret abläuft und wie sich die Arbeit im Einzelhandel insbesondere durch den Onlineversandhandel verändert. Aus diesem Grund soll im Folgenden ein Perspektivenwechsel vollzogen werden: vom alltäglichen Einkauf zur alltäglichen Arbeit im Verkauf.

2.2 KLEINE GESCHICHTE DER VERKAUFSARBEIT

Zunächst soll die Geschichte des Einzel- und Versandhandels skizzenhaft nachgezeichnet werden, um ein besseres Verständnis des qualitativen Wandels der Verkaufsarbeit zu erlangen.

Stationärer Einzelhandel: Im frühen 20. Jahrhundert spielten für den privaten Einkauf von Bedarfsgütern neben Wochenmärkten die sogenannten Tante-Emma-Läden – kleine Gemischtwarenhandlungen – eine zentrale Rolle. Ihr Sortiment war relativ begrenzt und deckte einen Grundstock an Lebensmitteln, Haushalts- und Kolonialwaren wie Tee, Kaffee und Gewürze ab. Sie waren lokal verankert und zeichneten sich dadurch aus, dass ihre KundInnen über eine geringe Mobilität verfügten, wodurch zwischen ihnen und den VerkäuferInnen enge persönliche Bindungen entstanden. Tante-Emma-Läden wurden meist als Familienunternehmen geführt: Die VerkäuferIn war gleichzeitig auch BesitzerIn und zuständig für alle nötigen Schritte – vom Einkauf über den Verkauf bis zur Endabrechnung. Die Legislatur der Tante-Emma-Läden nahm mit dem gesetzlichen Verbot der Preisbindung 1974 und dem Aufkommen von Warenhäusern und Supermärkten langsam ein Ende.

Dieses erste Modell des stationären Einzelhandels wandelte sich im Fordismus durch die Einführung einheitlicher Verpackungen und das Prinzip der Selbstbedienung. Von nun an übernahmen KundInnen (unbezahlt) einen Teil der Arbeit der VerkäuferInnen. Außerdem erfolgte die Verkaufsarbeit zunehmend arbeitsteilig und mechanisiert, etwa durch elektronische Kassen am Ausgang. Gleichzeitig erfuhr der Beruf der VerkäuferIn eine Professionalisierung durch eine spezielle Ausbildung, in der vor allem Kundenservice und -kontakt und die Präsentation der Waren zu den zentralen fachlichen Fähigkeiten gehörten. Dabei schritt jedoch die Reduktion oder Anonymisierung des persönlichen Kontakts zwischen VerkäuferIn und KäuferIn

voran. Geprägt wurde dieses neue Modell des stationären Einzelhandels also durch gut ausgebildete Frauen; die Tätigkeit gehörte dennoch zu den tendenziell niedrig entlohnten. Wichtigste Orte dieser Phase waren die großen Warenhäuser in den wachsenden Städten (ab Mitte des 19. Jahrhunderts). Erst das Aufkommen von Supermärkten ab den 1930ern und anschließend das von Discountern führte zu einer erneuten, markanten Reorganisierung der Arbeit im Einzelhandel. Für Deutschland markiert die Eröffnung von Aldi 1962 eine Wende im Bereich des Lebensmittelverkaufs. Die Discounter setzten im Unterschied zu den Warenhäusern auf eine eingeschränkte Produktpalette sowie generell auf Einsparungen bei Betriebskosten wie Löhnen und Verkaufsflächenmieten, um Produkte dauerhaft zu niedrigen Preisen anbieten zu können. Doch zu niedrigen Löhnen war immer weniger Fachpersonal bereit, die Arbeit in den Discountern zu verrichten. Die berufliche Qualifikation spielte deswegen besonders hier eine zentrale Rolle, da die Verkaufsprozesse von wenigen Beschäftigten selbstständig und verantwortlich organisiert werden mussten. Dies führte angesichts des Personalkostenabbaus und den neu entstandenen Anforderungen an den Kundenkontakt zu Widersprüchen im Arbeitsalltag (vgl. Voss-Dahm 2009).

Ein weiterer wichtiger Faktor für die Rationalisierung der Verkaufsarbeit ist ihre fortschreitende Technisierung. Der US-amerikanische Einzelhandelsriese Wal-Mart setzte beispielsweise schon in den 1970er Jahren die Nutzung von Strichcodes zum maschinellen Einlesen von Waren durch, um dadurch Zeit bei Inventur und Abkassieren zu sparen, aber auch, um verkaufte Waren schneller nachbestellen und Einkaufsmuster besser erfassen zu können.

Neben den verschiedenen Modellen des stationären Einzelhandels gibt es einen weiteren «Entwicklungsstrang», den *Versandhandel,* der seit dem späten 19. Jahrhundert Waren ohne Umwege zur Kundschaft bringt. Noch zu Beginn des katalogbasierten Versandhandels wurden Produkte direkt von der Produktion an KundInnen in vorwiegend ländliche Regionen geliefert. Dieses Prinzip des direkten Vertriebs wurde Anfang des 20. Jahrhundert durch katalogbasierte Versandhändler wie Quelle, Neckermann oder Otto aufgelöst.

Heute vertreibt der Onlineversandhandel alle möglichen Produkte und zeichnet sich besonders durch einen hohen Grad an Technisierung und Informatisierung der Lagerwirtschaft aus.[3] Seit den 2000er Jahren gewinnt er mehr und mehr Marktanteile und setzt damit nicht nur seine historischen Vorgänger, sondern auch den stationären Einzelhandel unter Druck.

Innerhalb der letzten 100 Jahre hat sich ein struktureller Wandel der Verkaufsarbeit im Einzel- und Versandhandel vollzogen. Dabei ist der Verkaufsprozess effizienter und aus Sicht der Unternehmen profitabler geworden – immer weniger Arbeitskräfte können die Bedürfnisse von KundInnen immer schneller befriedigen. Fließbänder, Scanner und Software weisen den ArbeiterInnen die Wege. Der Prozess des Verkaufs ist in seine kleinsten Bestandteile aufgeteilt und gleicht der Arbeit in Fabriken. In großen Lagerhallen räumen einige MitarbeiterInnen nur noch die Regale ein, andere entnehmen die bestellten Waren oder beladen LKWs mit den Paketen.

Zentrales Argument der vorliegenden Studie ist, dass der Wandel der Verkaufsarbeit erstens durch die Einführung technischer und digitaler Geräte und Software gekennzeichnet ist, zweitens durch ihre Taylorisierung, also die zunehmende Zerstückelung in ihre kleinsten Bestandteile und künstliche Neuzusammensetzung (Outsourcing des Kundenkontakts, Hierarchien). Beide Entwicklungen sind drittens eng mit der Einführung und Umsetzung einer erhöhten Arbeitsdisziplin der Beschäftigten verbunden, die mithilfe neuer Technologien möglich wurde und die Effizienz der Arbeitsabläufe steigern soll.

Die *Technisierung* des Verkaufsprozesses ist innerhalb der verschiedenen Modelle des Einzel- und Versandhandels – mit der Erfindung der Kasse, der Einführung von Strichcodes, Computern, Laufbändern und Scannern – immer weiter vorangeschritten.

Ebenso hat die *Taylorisierung* der Arbeit stetig zugenommen. Ein Beispiel hierfür ist die Rationalisierung des Kundenkontakts, der vom Tante-Emma-Laden über Warenhaus und Supermarkt bis hin zum Discounter immer weiter abnimmt. Auch im Versandhandel wird der Kundenkontakt inklusive Beratung und Reklamation möglichst effizient, am liebsten technisch abgewickelt (Callcenter, Onlinebestellung und -bezahlung). Dadurch sinkt tendenziell die Bedeutung einer speziellen Ausbildung dafür. Besonders große Unternehmen arbeiten daran, dieses Arbeitsfeld noch stärker zu rationalisieren: So nutzt das Unternehmen IKEA auf seiner Homepage den Chat «Frag Anna», der ohne Personal, vollkommen automatisiert – über Algorithmen und Software – Kundenfragen beantwortet und diese Antworten von KundInnen evaluieren lässt, wodurch diese an der Verbesserung der Software mitarbeiten.

Die *Umsetzung einer erhöhten Arbeitsdisziplin* erfolgt durch die verstärkte Überwachung am Arbeitsplatz, die Vorgabe von standardisierten Arbeitsschritten und die Messung und Beurteilung von erbrachten Leistungen. Besonders dieser Aspekt des Wandels der Verkaufsarbeit hat sich für die vorliegende Studie als bedeutsam erwiesen.

3 Die Technisierung im Versandhandel hat der Ethnologe Johannes Müske (2010) für den Otto- Versand herausgearbeitet. Die BBC-Reportage «The Truth Behind the Click» (BBC 2013) und der Roman «Saisonarbeit» von Heike Geißler (2014) zeigen dies eindrücklich für Amazon.

2.3 BEDINGUNGEN FÜR DEN AUFSTIEG DES ONLINEVERSANDHANDELS

Die Bedingungen für das enorme Wachstum des Onlinehandels bestehen (1) in der Entwicklung der Produktivkräfte und (2) in der zunehmenden Bedeutung des Handelskapitals gegenüber dem industriellen Kapital.

(1) Betrachtet man die *Entwicklung der Produktivkräfte,* müssen die grundsätzlich neuen Möglichkeiten hervorgehoben werden, die durch das Internet und dessen kommerzielle Nutzung seit 1989 entstanden sind. Dazu zählen neue Kommunikations- und Werbetechnologien, das Global Positioning System (GPS), Software (zum Beispiel zur Onlinebezahlung), umfangreiche Datenerfassung und -speicherung (zum Beispiel durch Strichcodes, Big Data[4]) sowie die dazu nötige Infrastruktur an Internetkabeln, Satelliten und Serverparks. Außerdem sind die Entwicklungen im Transportwesen (vor allem Container, Schifffahrt) und in der Lagersoftware und -automation sowie die entsprechende Infrastruktur zentral. Neben der *just-in-time*-Produktion[5] wird durch das Management von Versorgungsketten eine *just-in-time*-Zulieferung möglich. Diese auf den Einzelhandel zugeschnittene Produktion und Lieferung verarbeitet gleichzeitig Konsum- und Verkaufsdaten (vgl. TNS infratest/Deutsche Post 2011, Lichtenstein 2007). Das logistische Prinzip der kontrollierten und reibungslosen Bewegung von Gegenständen wird dabei durchaus auch auf die Bewegung von Arbeitskräften übertragen (vgl. Cowen 2014). Es erlaubt die Anpassung an vorteilhafte lokale Bedingungen mit entsprechend unterschiedlichen, spezifischen Arbeits- und Lebensbedingungen, die immer durch (historische) Kämpfe mit geprägt sind (vgl. Silver 2005, Tsing 2009, Wallerstein 1974–89).

Durch diese Entwicklungen werden höchst effiziente und profitable Warenbewegungen und Verkäufe möglich: Die Zeit der Kapitalzirkulation wird verkürzt, Märkte werden ausgeweitet, und auf die Produktionsprozesse kann weltweit zugegriffen werden. Digitale Kommunikation und Datenerfassung erlauben eine schnelle Abstimmung und Überwachung der Vorgänge und Bedarfe in den verschiedenen Gliedern der Versorgungskette. Die Logistik profitiert also nicht nur vom Wachstum des Versand- und Onlinehandels, sondern prägt diesen strukturell mit.[6]

(2) Seit den 1990er Jahren ist es, ausgehend von den USA, zu einer Dominanz des Handelskapitals über das industrielle Kapital gekommen. So steht der Discounter Walmart seit Jahren an oberster Stelle der Liste der «Fortune Global 500»[7] (siehe Tabelle 1), und nicht etwa die typisch fordistischen produzierenden Industrien (wie Automobilhersteller) oder postfordistische Unternehmen (Banken oder Erdölfirmen).[8]

4 Big Data bezeichnet große Mengen an digitalen Daten aus jeglicher elektronischer Kommunikation. Die Daten werden durch staatliche Institutionen oder privatwirtschaftliche Unternehmen mithilfe digitaler Technologien erhoben und mithilfe entsprechender Speicherkapazitäten und Rechenleistungen ausgewertet. Zur Überwachung durch das Internet und dessen Infrastruktur siehe Assange et al. (2013) und Morozov in Keßler (2015). Zum Vorschlag der Gründung von Plattform Kooperativen siehe Scholz (2015). **5** *Just-in-time*-Produktion ist ein Konzept der aufeinander abgestimmten Produktion und Materialbewegung durch Lieferketten als Reaktion auf steigende Artikelzahlen und kürzere Entwicklungszeiten für neue Produkte (vgl. Vahrenkamp/Kotzab 2012: 6 f.). **6** Auf eine ausführliche Diskussion der Zusammenhänge zwischen Amazon und Debatten zur Logistik muss aus Platzgründen verzichtet werden. Verwiesen sei auf die These von Mezzadra und Neilson (2013, 2015), dass der Postfordismus maßgeblich durch drei Momente, nämlich die Finanzialisierung, die Extraktion und die Logistik geprägt ist. Einen kurzen Überblick zur historischen Entwicklung der Logistik mit deutlichen Parallelen zum Einzelhandel gibt Allen (2015). **7** Die «Fortune Global 500» ist eine Rangliste des Wirtschaftsjournals *Fortune,* das jährlich die 500 umsatzstärksten Unternehmen weltweit auflistet. **8** Der Fall Walmart soll in der vorliegenden Studie vernachlässigt werden, da es seit 2006 in Deutschland keine Walmart-Filialen mehr gibt.

Tabelle 1: Top 10 der Unternehmen nach Einnahmen*

	1978 (USA)		2008 (weltweit)		2015 (weltweit)
1	General Motors	1	*Walmart Stores, Inc.*	1	*Walmart Stores, Inc.*
2	Exxon Mobil	2	Exxon Mobil Corporation	2	Sinopec Group
3	Ford Motor	3	Royal Dutch Shell	3	Royal Dutch Shell
4	Mobil	4	BP p.l.c.	4	China National Petroleum
5	Texaco	5	Toyota Motor Corporation	5	Exxon Mobil
6	Chevron Texaco	6	Chevron Corporation	6	BP
7	Intl. Business Machines	7	*ING Group*	7	State Grid
8	Gulf Oil	8	Total S.A.	8	Volkswagen
9	General Electric**	9	General Motors Corp.	9	Toyota Motor
10	Chrysler	10	ConocoPhillips	10	*Glencore*

schwarz: fordistische Industrie
grau: partiell fordistische Industrie (vor allem Rohstoffgewinnung)
kursiv: postfordistische Industrie (ohne Mehrwertproduktion)

* Für 1978 ist das Ranking der «US Fortune 500» aufgeführt, da für dieses Jahr kein globales Ranking zur Verfügung steht. 2008 und 2015 bei «Fortune Global 500».
** Dieses Unternehmen verfügt über einen industriellen und einen finanziellen Sektor.

Quelle: US Fortune 500 (1978), Fortune Global 500 (2008 und 2015)

Wie konnte es zu dieser Verschiebung der Kräfteverhältnisse auf dem Weltmarkt kommen? Während sowohl Tante-Emma-Läden als auch Kaufhäuser noch vor Jahrzehnten die von der Produktion diktierten Preise übernehmen mussten, befinden sich insbesondere globale Einzelhandelsketten heute in einer anderen Position. Damit ist der Moment markiert, in dem die Wal-Marts oder Carrefours – ganz im Unterschied zu ihren Vorgängern – an zentralen Positionen in globalen Zuliefer- und Versorgungsketten nicht nur über den Vertrieb und die Auswahl der Produkte bestimmen, sondern auch darüber, zu welchen Preisen diese angeboten werden. Letztlich entscheiden sie somit darüber, unter welchen Arbeitsbedingungen diese Produkte hergestellt werden. Denn global agierende Einzelhandelsketten sind unabhängig von national gebundenen Produktionsprozessen und beziehen Waren tendenziell von dort, wo sie am günstigsten produziert werden. Reduzieren ProduzentInnen nicht die Produktionskosten, dann riskieren sie den Verlust wichtiger Absatzmärkte.[9] Dem Historiker Nelson Lichtenstein (2007) zufolge, der zu Wal-Mart forscht, habe, was einst als Deindustrialisierung bezeichnet wurde, nicht nur zur Zerstörung eines bestimmten Typus von Industrien und gemeinschaftlichen Organisationen geführt, sondern auch die Macht innerhalb des Weltkapitalismus vom Produktions- auf den Einzelhandelssektor verlagert. Der Einzelhandel befehlige nicht bloß die weltumspannenden Versorgungsketten, er bestimme sowohl im Globalen Süden wie im Globalen Norden über Arbeitskraft und -bedingungen und schaffe so Arbeitsbedingungen, die an die frühen Phasen des Kapitalismus erinnern.

Ausblick

Dem Onlinehandel in Deutschland wurde für die nächsten fünf Jahre eine starke Erhöhung seines Marktanteils am Einzelhandelsvolumen prognostiziert: von 8,5 auf 20 Prozent im Jahr 2020 (HDE 2015). Die bisherige und prognostizierte Entwicklung verweist auf einen Wandel der Einkaufsgewohnheiten. Onlineversandfirmen setzen den stationären Einzelhandel unter Druck, den Verkauf nach Vorbildern wie Amazon umzustrukturieren, um mithalten zu können. Doch was wird mit den qualifizierten VerkäuferInnen in den Warenhäusern und kleinen bis mittleren Geschäften geschehen, die den Konkurrenzkampf mit dem Onlinehandel verlieren werden? Schon jetzt registriert der stationäre Einzelhandel sinkende Kundenfrequenzen (vgl. HDE 2014b, 2015). Ein folgenschweres Beispiel stellen hier die Schließungen in der Buchhandelsbranche dar. Dies ist für den US-amerikanischen Buchhandel bekannt, und auch der Buchhandel in Deutschland hat große Probleme.[10] Die Innenstädte werden sich mit der Expansion des Onlineversandhandels weiter wandeln. Einerseits gibt es eine Konzentration in Shoppingmalls und -centern, wodurch sich die Innenstädte mehr und mehr ähneln, da sich hier überwiegend große Einzelhandelsketten ansiedeln. Warenhäuser und kleinere Geschäfte werden dadurch und durch das Wachstum des Onlinehandels schließen müssen (vgl. Nitt-Drießelmann 2013, HDE 2014a). Damit könnte der individuelle Personenverkehr abnehmen, die Straßen aber zunehmend durch Lieferwagen befahren werden. Das Unternehmen Amazon, das schon heute den mit Abstand größten Anteil am E-Commerce in Deutschland hat (vgl. HDE 2014b), dürfte bei all diesen Entwicklungen ein wichtiger Player bleiben.

Bei der Betrachtung des strukturellen Wandels des Einzelhandels darf nicht vergessen werden, dass UnternehmerInnen und KundInnen scheinbar das Gleiche anstreben: die Kosten für den gebotenen Service niedrig zu halten. Der Onlineversandhandel wird einen Teil der reproduktiven Arbeit, den Einkauf, weiter reorganisieren, indem dort potenziell nicht nur Geld, sondern auch Zeit gespart wird. Letzteres dürfte besonders Frauen entlasten, die mit dem Einkauf, als unbezahlter Arbeit, durchschnittlich mehr beschäftigt sind als Männer (vgl. OECD 2011). Die noch schnellere Zulieferung ist erklärtes Ziel von Amazon. Das funktioniert einmal durch noch mehr Versandzentren, die zunehmend in unmittelbarer Nähe zu großen Städten angesiedelt werden. Die neuen Verteilzentren in Olching und Berlin sind solche Beispiele (vgl. Setzwein 2015, Dobberke 2016). Olching soll von einem anderen Amazon-Versandzentrum mit Waren versorgt werden und den Großraum München schnell beliefern können. Doch Amazon expandiert nicht nur in Deutschland immer mehr – auch in den Nachbarländern Tschechien und Polen hat Amazon seit 2014 vier neue Versandzentren für den deutschen Markt aufgebaut. Ein weiterer Schritt wird die firmeneigene Zulieferung sein, wobei Amazon hier noch nicht auf die Dienste externer Unternehmen wie DHL oder Hermes verzichten kann.

Zusammenfassend lässt sich also sagen: Amazon wird weiter wachsen. Das Onlineshopping bei Amazon wird immer schneller werden; immer mehr Produkte werden erhältlich sein. Die Konkurrenz für den gesamten Einzelhandel und der Preisdruck auf Zulieferer und Produzenten werden weiter steigen. Die Verkaufsarbeit nach Amazons Beispiel ist deutlich produktiver und aus Unternehmenssicht profitabler als die anderer Einzelhandelsmodelle. Das Unternehmen Amazon wird also zunehmend Vorbild werden für andere Unternehmen, selbst wenn diese bislang nicht – wie die großen Supermarktketten – in direkter Konkurrenz zu ihm stehen.

9 Behr (2013) macht dies im Bereich der Lebensmittelproduktion deutlich. **10** Im Onlinebuchhandel hielt Amazon 2014 mit 80 Prozent der Verkäufe den mit Abstand größten Anteil in Deutschland (vgl. Brandt 2014). Zu den Filialschließungen von Weltbild vgl. Sürig (2015) und zu den USA siehe Leisegang (2013: 52–73).

2.4 STREIK IM EINZELHANDEL ALS WISSENSCHAFTLICHES FORSCHUNGSFELD

Kollektive Arbeitsniederlegungen haben in den letzten Jahren wieder mehr wissenschaftliche Aufmerksamkeit erfahren. Das war lange Zeit nicht so – es wurde argumentiert, dass seit den 1970er Jahren die Anzahl der Streiks und der in Gewerkschaften organisierten ArbeitnehmerInnen in Deutschland und anderen OECD-Ländern generell deutlich zurückgegangen sei.[11] Noch immer zählt Deutschland im europäischen Vergleich zu den streikarmen Ländern und gilt in diesem Sinne als wirtschaftsfreundlich (vgl. Goes et al. 2015: 7). Es wurde allgemein angenommen, dass es auch zukünftig in Deutschland kaum Gründe geben würde zu streiken. Tatsächlich sind seit der Finanzkrise ab 2007 die deutschen Nominal- und Reallöhne insgesamt gestiegen. Doch muss hier zwischen den Entwicklungen verschiedener Branchen unterschieden werden. In der verarbeitenden Industrie (Automobil, Maschinenbau) und im Banken- und Versicherungssektor sind die Löhne tatsächlich deutlich gestiegen und es wurden relativ erfolgreich Tarifverhandlungen geführt. Gegensätzlich ist die Entwicklung etwa im Gesundheitssektor und im Einzelhandel (vgl. Statistisches Bundesamt 2016, Dingeldey 2013, Frey 2014). Eine Bestandsaufnahme der Arbeitsverhältnisse im Einzelhandel scheint die pauschale These fehlender Streikgründe für diese Branche infrage zu stellen: 2014 arbeiteten 2,92 Millionen vorwiegend weibliche Beschäftigte im Einzelhandel und erwirtschafteten enorme Gewinne.[12] Doch die Arbeitsverhältnisse dort sind durch niedrige Entlohnung, zunehmende Prekarisierung und Dequalifizierung geprägt. Begünstigt wird der wirtschaftliche Erfolg der Unternehmen zudem durch den Rückgang tarifvertraglicher Regelungen allgemein und von Manteltarifverträgen im Speziellen, was besonders für große Unternehmen und die neuen Bundesländer gilt (vgl. Hinke 2008, Glaubitz 2011). 2014 arbeiteten 55 Prozent aller Beschäftigten im Einzelhandel ohne Tarifvertrag (HDE 2014a). Vor diesem Hintergrund könnten Streiks als Verteidigung von Einkommen oder von Arbeitskraftkompetenz verstanden werden. Die Beschäftigten im Onlineversandhandel sind im Verhältnis zu ihren KollegInnen im stationären Einzelhandel besonders stark mit sinkenden Einkommen und Einschränkungen ihrer Rechte konfrontiert, da gerade die großen Unternehmen *union buster* sind, also nicht mit Gewerkschaften verhandeln und sogar versuchen, Gewerkschaftsarbeit aktiv zu behindern und aus den Arbeitgeberverbänden auszutreten (Rügemer/Wigand 2014). Doch haben die Entwicklungen im Einzelhandel notwendig zu Streikwellen in diesem Bereich geführt? Faktisch verlagern sich in Deutschland die Streikaktivitäten in den Dienstleistungssektor (vgl. WSI 2014). Zuletzt machten Arbeitsniederlegungen auf sich aufmerksam, die an der Schnittstelle zwischen Logistik und Einzelhandel stattfanden: der lange Einzelhandelsstreik und die Auseinandersetzungen um einen neuen Rahmentarifvertrag, die Streiks bei der Deutschen Bahn und bei den Serviceeinrichtungen der Fluggesellschaften, bei DHL, KiK oder Amazon.

Allerdings herrscht allgemein ein pessimistischer Tenor in Bezug auf die Möglichkeiten dieser Streiks, denn im Zuge des Postfordismus und der Globalisierung sei in den sogenannten Industriestaaten sowohl die Organisations- als auch die strukturelle Macht der ArbeiterInnen geschwächt worden (vgl. Silver 2005: 30 ff.; Wright 2000: 962, zit. nach ebd.). Mit der *Organisationsmacht* ist zumeist die Bildung kollektiver Organisationsformen wie Gewerkschaften oder Parteien gemeint. Deren Handlungsmacht war und ist freilich eng an einen staatlichen Rahmen gebunden – mit denen in ihm garantierten Rechten und errungenen Kompromissen. Die *strukturelle Macht* der ArbeiterInnen leitet sich aus ihrer Stellung im ökonomischen System ab. Sie gliedert sich Wright zufolge einerseits in die *Marktmacht,* die beispielsweise aus einem angespannten Arbeitsmarkt resultiert, wie die Verteilung besonderer Qualifikationen, niedrige Arbeitslosigkeit oder Fachkräftemangel. Die *Produktionsmacht* beschreibt demgegenüber die Fähigkeit, an strategischen Stellen Produktionsabläufe durch Arbeitsniederlegungen zu stören, mit Auswirkungen weit über einzelne Betriebe hinaus. Die Diskussion, wie anfällig der Onlineversandhandel für Streiks wirklich ist, ist noch nicht abschließend geführt worden (vgl. Allen 2015). Bei Amazon werden die gegebenen gesetzlichen Möglichkeiten und gewerkschaftlichen Strukturen, vor allem zur innerbetrieblichen Interessenvertretung, über die Etablierung von Betriebsräten und Vertrauensleute-Strukturen durchaus genutzt, wodurch in den letzten Jahren die Organisationsmacht der Beschäftigten gestiegen ist. Kleine Teilerfolge sind bereits durch den Arbeitskampf erreicht worden, wie Lohnerhöhungen, die Einrichtung von dezentralen Pausenräumen oder freiwillige Extrazahlungen des Arbeitgebers zur Weihnachtszeit. Der Analyse von Boewe und Schulten zufolge zeigt sich bei den Streiks jedoch effektiv das Problem, dass der Verkaufsprozess insbesondere durch den Einsatz von befristeten Beschäftigten und Saisonarbeitskräften und durch die netzwerkartige Verteilung der Versandzentren, die ein Hin-und-her-Schieben von Aufträgen erlaubt, kaum noch stillgelegt werden kann (vgl. Boewe/Schulten 2015: 47 f.).

Tatsächlich verlautet aus gewerkschaftsnahen Kreisen, dass der Druck, den Streiks in Bereichen wie dem Einzelhandel oder der Gesundheits- und Pflegebranche aufbauen können, so gering ist, dass die «stärkste Waffe immer mehr zum stumpfen Utensil der Tarifauseinandersetzung wird» (Renneberg 2012: 216). Auch die strukturelle Macht der Beschäftigten in diesen Bereichen nehme ab: Sie seien aus Unternehmenssicht ent-

11 Statistik zu Streiks in Deutschland siehe WSI (2014), für die Jahre 1970 bis 2000 siehe IAB (2005). Zur Schwierigkeit internationaler statistischer Vergleiche von Streiks siehe Lesch (2009). **12** Die Gewinne im Einzelhandel lagen laut HDE (2015) im Jahr 2014 bei 459,3 Milliarden Euro. Von den ArbeitnehmerInnen waren 1.126.199 Personen in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt, 944.637 in Teilzeit sozialversicherungspflichtig und 855.007 geringfügig beschäftigt (HDE 2014c). Drei Viertel der Beschäftigten waren Frauen (HDE 2013).

behrlich – dadurch, dass sie keine besonderen Qualifikationen mehr brauchen und auch, weil quasi stets eine Reservearmee bereitsteht, sie zu ersetzen. Dies gilt für die Mehrheit der Standorte, die gezielt in strukturschwachen Regionen angesiedelt wurden, in denen wenig andere Arbeitsangebote bestehen. Die Wirksamkeit von Streiks wird zudem durch gewerkschaftsfeindliche Managementstrategien und die Schwierigkeit, Beschäftigte zu mobilisieren und in Streikkampagnen einzuschließen, unterminiert.[13]

Obwohl der Verbreitung von Prekarität in Arbeit und Leben wissenschaftlich eine vergleichsweise große Aufmerksamkeit zukommt, finden Arbeitskämpfe und deren transformatorisches Potenzial selbst in kritischen Forschungen bislang wenig Beachtung. Diskutiert werden die deutsche Tradition der korporatistischen Sozial- und Tarifpolitik, die Rolle von Gewerkschaften im Neoliberalismus und nach der Finanzkrise 2007, zunehmend aber auch neue, partizipative Formen des Arbeitskampfs und die Frage nach einem Aufwind von gewerkschaftlicher Organisierung in Ostdeutschland.[14] Es fehlt insbesondere an wissenschaftlichen Untersuchungen, die sich nicht nur auf Personen als Beschäftigte innerhalb des Betriebes beziehen, sondern die beispielsweise auf politische Einstellungen oder Lebensstile zielen und deren finanziell-strukturelle Konsequenzen für die Motivation, sich gewerkschaftlich zu organisieren und an Streiks zu beteiligen, auswerten. Die neu aufkommenden Streiks in der Logistik und dem Einzelhandel zeigen dagegen nicht nur, dass nach wie vor die Möglichkeit besteht zu streiken, und dies auch getan wird. Sie provozieren weitere Fragen: Warum kommt es ausgerechnet im Einzel- und Versandhandel zu Streiks? Liegt dies an der spezifischen Arbeitssituation, der neuen gesellschaftlichen Bedeutung dieses Sektors für die ökonomische Reproduktion? Welche Rolle spielt die Gewerkschaft darin? Eines steht fest: Die aktuellen Streiks im Einzel- und Versandhandel sind für die Zukunft von Arbeitsverhältnissen und -kämpfen von großer Bedeutung.

2.5 «ALLESVERKÄUFER» AMAZON

Das 1994 in Seattle gegründete Unternehmen schreibt zweifelsfrei eine unternehmerische Erfolgsgeschichte, Unternehmensgründer Jeff Bezos erkannte früh die kommerziellen Potenziale des Internets. Bezos ist mit seinem Garagen-Start-up, das zunächst Bücher über die eigene Homepage verkaufte, heute zu einem der zehn reichsten Männer der Welt geworden.[15] Amazon bietet mittlerweile ein breites Warensortiment zum Verkauf, sodass von Filmen über Kinderspielzeug, Nahrungsmittel, Elektrogeräte und Bücher im Eigendruck bis hin zu Hausmarken wie dem E-Book-Reader Kindl alles Mögliche bei Amazon eingekauft werden kann. Erklärtes Ziel ist es, dass KundInnen ihre bestellten Waren innerhalb einer Stunde erhalten.

Nun geht es auch dem Onlinehändler Amazon nicht um das Kundenglück oder um technische Innovation allein. Ein genauerer Blick zeigt, dass das Unternehmen sein Ziel, «Allesverkäufer» (Stone 2013) zu werden, mit einer Strategie der aggressiven Expansion der eigenen Absatzmärkte verfolgt und kein zweites Amazon neben sich duldet. Dazu nimmt das Unternehmen seit seiner Gründung trotz hoher Umsätze geringe Gewinne hin, vermutlich wegen steuerlicher Vorteile, vor allem aber, weil das Unternehmen viele Investitionen tätigt: um versandkostenfrei zu liefern, gezielt Produkte günstiger als die Konkurrenz anzubieten und schneller als sie zu liefern, aber auch, indem es neue (konkurrierende) Start-ups aufkauft, immer neue Produkte in das Sortiment aufnimmt oder sie selbst produziert. Damit war und ist Amazon erfolgreich, insofern der Nettoumsatz, die Anzahl der weltweit Beschäftigten und die Platzierung in verschiedenen Rankings fortwährend steigen. Tabelle 2 verdeutlicht diese Entwicklung.

Tabelle 2: Amazon: Nettoumsatz, Angestellte weltweit* und Ranking auf «US Fortune 500» und «Global Fortune 500»**

	Nettoumsatz (Mrd. $)	Angestellte weltweit	Ranking auf US Fortune 500	Ranking auf Fortune Global 500
2004	6,92		342	–
2005	8,49		303	–
2006	10,71		272	–
2007	14,84	17.000	237	–
2008	19,17	20.700	171	–
2009	24,51	24.300	130	485
2010	34,20	33.700	100	340
2011	48,08	56.200	78	270
2012	61,09	88.400	56	206
2013	74,45	117.300	49	149
2014	88,99	154.100	35	112
2015	107,01	222.400 (Oktober)	29	88

*** Amazon gibt lediglich die Anzahl der Voll- und Teilzeitbeschäftigten an, nicht die der LeiharbeiterInnen oder befristet Beschäftigten.

Quelle: Statista (2016b), Global Fortune 500 (2008 und 2015), Amazon (2016)

Bei der Aktionärsversammlung im Juni 2015 nannte Bezos die wichtigsten wirtschaftlichen Stützen des Unternehmens. Die ersten beiden zählen zum Kerngeschäft des Onlineversandhandels: die *prime accounts,* bei denen gegen einen jährlichen Mitgliedsbeitrag Services wie die kostenfreie Lieferung von Bestellungen oder der Zugriff auf Filme und Serien angeboten werden; und der *marketplace,* über den private oder

13 Eine Analyse des Unternehmens Amazon nach dem Jenaer Machtressourcenansatz (u. a. AK Strategic Unionism 2013) würde hier umfassender Quellen von Lohnabhängigenmacht aufzeigen und wäre wünschenswert, um diese Einschätzungen zu komplettieren. **14** Exemplarisch seien folgende Forschungen erwähnt: Bierbaum (2013), Brinkmann et al. (2008), Precarias a la deriva (2011), Dörre et al. (2009), Goes et al. (2015), Schmalstieg (2013); spezifisch zu Amazon: Schulten (2013), Boewe/Schulten (2015). Die Rosa-Luxemburg-Stiftung hat sich seit 2014 u. a. mit zwei Konferenzen zur Erneuerung von Streiks intensiver mit dem Thema befasst. **15** Das Wirtschaftsmagazin *Bloomberg* gab im Oktober 2015 bekannt, dass Bezos mittlerweile Platz drei auf der Liste der reichsten US-AmerikanerInnen belegt. Bezos' geschätztes Vermögen von 53,2 Milliarden Dollar beruhe vor allem auf seinen Aktien (Bloomberg 2015). Trotz Schwankungen hielt er sich bis März 2016 auf der Liste der Top Ten der weltweit reichsten Menschen (vgl. Bloomberg 2016).

kommerzielle Anbieter mithilfe der Amazon-Software und -Homepage ihre Waren gegen eine Gebühr verkaufen können. Die dritte wirtschaftliche Stütze ist der gewinnträchtige Bereich des *cloud computings.* Seit 2006 stellt Amazon die eigene Software und Speicherkapazitäten seinen KundInnen zur Verfügung, die so «in der Wolke» (anstatt auf eigenen Servern oder mit eigenen Applikationen) Daten ablegen und Amazon-Programme ausführen können. Für den eigenen Datenverkehr, aber auch für die kommerzielle Nutzung durch Dritte, hat Amazon weltweit seine Infrastruktur an Serverparks ausgebaut. Heute hat das Unternehmen einen Anteil von 29 Prozent am Cloud-Geschäft, deutlich mehr als die Konkurrenz IBM, SAP und Microsoft zusammen (Meyer 2015).[16] Dies wird als Teil der Unternehmensstrategie Amazons und dessen wirtschaftlichen Aktivitäten oftmals vergessen. Zudem ist Amazon bereits im Verlagswesen, in der Film- und Serienproduktion, als Herausgeber der Zeitung *The Washington Post,* als Logistiker sowie als Technikhersteller aktiv. Bei Amazon zu arbeiten kann also viele verschiedene Tätigkeiten und Arbeitsorte umfassen: Allein in Deutschland befinden sich die Zentrale in München, zwei Software-Entwicklungszentren, zwei Kundenservice-Zentren (Callcenter), ein DVD-Versand in Elmshorn, ein Serverpark in Frankfurt am Main, neun *fulfillment centers* (FC) sowie Verteilzentren in Olching bei München (seit 2015) und Berlin (2016).

2.6 ARBEITSALLTAG UND STREIK BEI AMAZON

Die vorliegende Studie fokussiert auf die Versandzentren, die bei Amazon *fulfillment center* heißen – benannt nach ihrer Aufgabe: der Erfüllung der Kundenwünsche. Denn dort wird auf den untersten Leveln (Gehaltsstufen) gestreikt.[17] Seit 1999 wurden in Deutschland neun *fulfillment centers* an acht Standorten eröffnet: zwei in Bad Hersfeld, jeweils eines in Leipzig, Rheinberg, Werne, Graben, Pforzheim, Koblenz und das letzte 2013 in Brieselang bei Berlin.[18] In den FC waren laut Schätzungen von ver.di im Jahr 2015 insgesamt etwa 15.000 Personen beschäftigt, wobei für 2014 von einer unbefristeten Stammbelegschaft von circa 9.000 ArbeiterInnen ausgegangen wurde (also etwa 40 Prozent). Dieser Anteil ist im Jahr 2015 jedoch durchschnittlich auf zehn bis 20 Prozent gesunken. In jedem FC arbeiten zwischen 1.200 und 3.500 Beschäftigte. *Fulfillment centers* sind fabrikgleiche Hallen in der Größe von mehreren Fußballfeldern, die sich in der Nähe von Autobahnen und Flughäfen außerhalb der Städte befinden. Die Arbeit in den FC verläuft weltweit weitestgehend gleich. In Leipzig findet sie für die meisten Beschäftigten montags bis samstags in Früh- und Spätschichten statt[19] und folgt einem strikten, arbeitsteiligen und hoch technisierten Ablauf, der außerhalb der FC mit der Onlinebestellung beginnt: Über das Internet wird auf der firmeneigenen Homepage der erste Kontakt zwischen Unternehmen und KundIn hergestellt. Produkte können mithilfe von Algorithmen gesucht, Preise verglichen, Kundenempfehlungen gelesen werden, ganz einfach mit dem Handy oder Computer. Der Prozess zwischen Suche und Einkauf erfordert nur wenige Klicks und Sekunden. Ist die Bestellung abgeschickt, wird sie, wieder durch Algorithmen, an dasjenige *fulfillment center* geleitet, das die bestellte Ware auf Lager hat und nahe an der Lieferadresse liegt. Im FC wird der Auftrag fernab von der KundIn bearbeitet, in kleinen Schritten und mit geteilten Verantwortlichkeiten. Erst jetzt kommen ArbeiterInnen ins Spiel. Nach dem Teamtreffen zu Beginn jeder Schicht, in dem die Leads (VorarbeiterInnen) die Beschäftigten versammeln und motivieren, beginnt der Arbeitstag. Draußen winken einige Beschäftigte die Lastwägen auf das Gelände und nehmen Lieferungen entgegen, andere laden die Lieferungen palettenweise aus, erfassen diese im Computersystem, prüfen deren Qualität und legen sie in Transportbehältern ab (Receive). So gelangen die Waren in die 75.000 Quadratmeter große Halle. Die nächsten ArbeiterInnen räumen die Waren mithilfe eines Handscanners nach dem Chaos-Prinzip[20] in die Regale ein (Stower), wieder andere entnehmen die Waren den Regalen (Picker), bringen sie dann zu denen, die sie verpacken (Packer), woraufhin andere die Pakete in Lastwagen von externen Zustellerfirmen[21] verladen (Dock oder Ship), die schließlich die Waren zu den KundInnen bringen. Auf diese Weise hat das Unternehmen am sogenannten Cyber Monday[22] deutschlandweit über 4,4 Millionen Artikel verkauft – durchschnittlich 51 Artikel pro Sekunde (Amazon 2015). Vor Weihnachten werden über 1,5 Millionen Pakete pro Woche aus dem FC Leipzig verschickt. Über all das Packen, Schieben, Heben und Laufen wachen nicht nur die Leads und Area Manager (Vorgesetzte der Leads): Jeder Schritt wird durch Handscanner gemessen und geleitet, die die Beschäftigten bei sich tragen. Die Scanner erfassen nicht nur die Artikel, sie weisen auch den schnellsten Weg zu Waren aus und messen, wie viel Zeit die einzelne Person dafür braucht (mehr als 100 «Picks» pro Stunde). So legen einige ArbeiterInnen über 15 Kilometer pro

16 Mit dem Internet der Dinge, also durch mit dem Internet verbundene «intelligente Geräte» ohne eigenen Speicherplatz, werden zukünftig immer größere Datenflüsse entstehen. Der Bedarf an Rechenleistungen, Speicherkapazitäten und Programmen zur Synchronisation der Daten steigt. Da Amazon hier bereits einen großen Teil des Marktes innehat, ist auch in Zukunft mit großen Gewinnen zu rechnen in einem Bereich, der deutlich profitabler ist als das Kerngeschäft Onlineversandhandel (Die Welt 2015b). **17** Am 31.3.2015 stießen erstmalig Beschäftigte des DVD-Verleihers und Video-Streaming-Dienstes Amazon Prime Instant Video in Elmshorn (Schleswig-Holstein) zu den Streiks hinzu. **18** 2014 wurden gleich drei FC nahe der deutschen Grenze in Betrieb genommen, um den deutschen Markt zu bedienen: zwei in Polen und eins in der Tschechischen Republik. Eine umfassende Recherche zu den europäischen Standorten und dem Stand der Arbeitskämpfe siehe Schulten/Boewe 2015. **19** Kurz vor der Veröffentlichung dieser Studie wurde in Leipzig eine Mittelschicht eingeführt. **20** Ein von Amazon entwickeltes Lagerverwaltungssystem, in dem Waren durch Software angeleitet scheinbar chaotisch in die nächsten freien Regale einsortiert werden, wodurch Laufwege zum Einlagern verkürzt werden. Nicht der Mensch, sondern die Software registriert, wo die Waren gelagert sind, und zeigt den Pickern an, wo sie diese finden (Stone 2013: 184 ff.). **21** In den USA hat Amazon mit der Auslieferung von frischen Lebensmitteln den Versuch begonnen, auch die Zustellung selbst zu organisieren. Anfang 2015 wurde zudem der erste Amazon Store in den USA eröffnet. **22** In den USA geläufiger Marketingbegriff für den Montag nach Thanksgiving. An diesem Tag bieten zahlreiche Onlinehändler Rabatte an und leiten mit Kaufanreizen das Weihnachtsgeschäft ein.

Schicht zurück. Die individuellen Leistungen können von den Vorgesetzten nicht nur eingesehen, sondern den Beschäftigten auch in Einzelgesprächen vorgelegt werden.[23] Durch den hohen Grad der Zerlegung von Abläufen und die Technisierung der Tätigkeit bei Amazon sind die ArbeiterInnen leicht austauschbar – das Einarbeitungstraining dauert mittlerweile nur noch wenige Stunden.[24] Trotzdem ist das Personal meistens hoch qualifiziert, seine Qualifikationen sind jedoch nicht Voraussetzung für die Einstellung oder gar relevant für den Arbeitsalltag. Auch eine besonders für EinzelhändlerInnen zentrale Qualifikation fällt hier weg: der Kontakt zu den KundInnen. Im stationären Einzelhandel ist er wichtig, bei Amazon hingegen kommt er nur noch in Problemfällen vor – Kaufempfehlungen und alle möglichen Beratungstätigkeiten werden entweder durch Software oder aber durch die KäuferInnen selbst übernommen, etwa indem sie Produkte kommentieren oder bewerten. Die Bewältigung von Problemen beim Verkaufsprozess scheint hier das einzige Überbleibsel traditioneller Verkaufsweisen zu sein, da sie wohl nicht (oder nur schwer) geplant und durch Software ersetzt werden können. Doch sind es nicht die Beschäftigten im *fulfillment center,* die mit den deutschsprachigen KundInnen in Kontakt kommen, sondern Callcenter-Beschäftigte in Berlin, Regensburg und Kapstadt.

Die Streiks bei Amazon fanden bislang an den Standorten Bad Hersfeld, Leipzig, Rheinberg, Graben, Werne, Koblenz und Pforzheim statt. Getragen wurden sie durch bei ver.di organisierte und überwiegend unbefristete Beschäftigte. In der ver.di-Kampagne ging und geht es um die Einführung eines Tarifvertrags des Einzel- und Versandhandels, während sich Amazon an Tarifen der Logistikbranche orientiert, ohne jedoch einen Tarifvertrag dieser Branche anzubieten.
Ver.di thematisiert in der Kampagne folgende Missstände:
(1) niedrigere Löhne als im Einzelhandel üblich;[25]
(2) zu wenige Partizipationsmöglichkeiten im Betrieb;
(3) unsichere Arbeitsverhältnisse (insbesondere von befristet Beschäftigten);
(4) Leistungsdruck;
(5) den Effekt des fehlenden Tarifvertrags auf den Einzelhandel und auf die «Arbeitsbedingungen in der digitalen Ära» (Bsirske zit. nach Die Welt vom 1.1.2015).

23 Dies geschieht anhand von Inaktivitätsprotokollen, in denen schon auf eine oder zwei Minuten Inaktivität verwiesen wird, siehe Wisdorff/Gassmann (2015). **24** So kann Amazon Saisonarbeitskräfte für weniger als einen Monat anstellen, wie im Dezember 2014 und 2015 geschehen. **25** Bei Amazon in Leipzig liegt das Einstiegsgehalt bei 9,75 Euro (vor September 2014 lag es bei 9,55 Euro). Nach dem Einzel- und Versandhandelstarif würde es in den ersten zwölf Monaten bei 10,98 Euro (ab September 2013), bei 11,21 Euro (ab September 2014) und 11,49 Euro (ab September 2015) liegen. Zudem gäbe es Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie Nachtarbeits-, Sonn- und Feiertagszuschläge. Die Gehälter unterscheiden sich innerhalb der deutschen Standorte; sie sind in den neuen Bundesländern niedriger.

3 FRAGESTELLUNG UND HYPOTHESEN

Das Leipziger Amazon-FC wurde im August 2006 in Betrieb genommen und gehört damit nach Bad Hersfeld (seit 1999) zu den ältesten Standorten in Deutschland. Seit Mai 2013 legen Beschäftigte dort immer wieder die Arbeit nieder, der Standort gilt als Zugpferd der Streiks. Ich hatte die Möglichkeit, im Winter 2013 sowie im Frühjahr und Winter 2014 an verschiedenen Amazon-Streiks in Leipzig beobachtend teilzunehmen. Dabei wurden meine bisherigen Annahmen bezüglich der Motivation der ArbeiterInnen für die Teilnahme am Streik nicht bestätigt. Die niedrigen Löhne (im Verhältnis zum Einzelhandel), die Erfahrung des Wandels der Verkaufsarbeit und die daraus entstehende Entfremdung von der Arbeit waren nicht die (einzigen) Gründe, die zum Streik führten. In meinen ersten Gesprächen mit Amazon-Beschäftigten spielten diese Aspekte kaum eine Rolle – viele meinten, dass sie gut verdienten und ein besseres Einkommen nicht ihre Motivation sei. Eine weitere Beobachtung scheint mir bemerkenswert: Die Anzahl der Beschäftigten, die streikten, und derer, die nicht streikten, stabilisierte sich im Forschungszeitraum: Von insgesamt fast 2.000 Beschäftigten in Leipzig (im ersten bis dritten Quartal 2014) streikten zwischen 200 und 600 Personen. Diese Zahl stieg auch nicht im vierten Quartal, wo zusätzlich etwa 2.000 Saisonarbeitskräfte für das Weihnachtsgeschäft eingesetzt worden waren.

Folgende Fragestellung soll in der vorliegenden Studie diskutiert werden:

Warum streiken einige Amazon-Beschäftigte in Leipzig, während sich die Mehrheit nicht an den Streiks beteiligt?

Hypothesen

Zur vorgestellten Fragestellung existiert bisher kaum wissenschaftliche Expertise. Aus diesem Grund ging die Analyse explorativ vor: Nach einer ersten Sichtung der Literatur, die die Besonderheit des Arbeitsprozesses und des Streikgeschehens bei Amazon reflektiert, erfolgte die Untersuchung vor Ort anhand teilnehmender Beobachtung und informeller Gespräche mit den Streikenden. So entstanden folgende strukturierende Hypothesen:

Hypothese 1:
Arbeitszufriedenheit und reelle Subsumtion

Die Arbeit im Verkauf allgemein und insbesondere im und durch das Modell des Onlineversandhandels wird durch Technisierung und Rationalisierung revolutioniert. Dieser Prozess wird ausführlich von Marx diskutiert, der ihn *reelle Subsumtion* der Arbeit unter das Kapital nennt. Damit wird die Veränderung von (kapitalistischen) Arbeitsprozessen zur Steigerung ihrer Produktivität bezeichnet: Neue Maschinen und Technologien werden eingesetzt und weiterentwickelt, wissenschaftliche Erkenntnisse – auch um neue Organisationsweisen – verwandeln den Arbeitsprozess (Marx 1970: 472 f., Marx/Engels 1962: 531 ff.). Dies geht mit einem Disziplinierungsprozess einher, in dem sich die arbeitenden Personen zunehmend von ihrer Tätigkeit entfremden. Marx und Engels schreiben dazu ironisch, dass dieser Prozess «die Regelmäßigkeit, Gleichförmigkeit, Ordnung, Kontinuität und Energie der Arbeit wundervoll erhöht» (Marx/Engels 1962: 433). Der Disziplinierungsprozess richtet sich durch die Übertragung der Zweckrationalität des Unternehmens zur Produktivitätssteigerung nicht nur gegen die menschlichen Beziehungen, Kooperationen und die Kommunikation der Beschäftigten untereinander (und gegen die ProduzentInnen, Zulieferer und Auslieferungsfirmen), sondern vor allem gegen die eigene Kontrolle der Arbeitenden über den Arbeitsprozess und seine Produkte.

Bei Amazon soll die Produktivität gesteigert werden, indem lebendige Arbeitskraft eingespart wird. Dies erfahren die Beschäftigten als Unterordnung ihrer (lebendigen) Arbeit unter die tote Arbeit der Maschinen, als Anpassung an ihren Takt. *Entfremdung* meint demnach, dass den Arbeitenden ihr ursprüngliches individuelles Fachwissen um den Arbeitsvorgang als objektive und zerlegte Struktur gegenübersteht, die unter fremder Kontrolle (dem Fließband, intelligenter Software, Handscanner) steht (vgl. Adorno 2003: 441). Es geht hier also um die im Arbeitsalltag erfahrene reelle Subsumtion,[26] um sich stark wiederholende Arbeitsabläufe, um «kleine» Repressionen wie zu kurze Pausenzeiten, um verschiedene Formen der Kontrolle als Indikatoren von Disziplinierung sowie um Stress und die Sorge zu erkranken. Es wird die These vertreten, dass die Erfahrungen der reellen Subsumtion zum Streik führen. Erleben Beschäftigte diese Entfremdungserfahrungen nicht und empfinden ihre Arbeit als interessant und verantwortungsvoll, hält sie dies davon ab, am Streik teilzunehmen.

Hypothese 1: Die Erfahrung der reellen Subsumtion (Taylorisierung, Technisierung der Verkaufsarbeit und Disziplinierung der Beschäftigten) spielt eine zentrale Rolle für die Entscheidung zum Streik.

Hypothese 2: Einkommen und materielle Verelendung

Kunden- und Unternehmensinteressen überschneiden sich insofern, als dass die Verkaufspreise niedrig gehalten werden sollen. Aktuelle Debatten zur Digitalisierung der Arbeit problematisieren in Bezug auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten die andere Seite der Medaille: Die Ausbeutung verstärkt sich (zum Beispiel durch Arbeitsverdichtung, Flexibilisierung),

26 Reelle Subsumtion wird unter dem Begriff *technological fix* auch als Strategie zur Schwächung von Arbeiterbewegungen und zur Überbrückung von Krisen diskutiert (Silver 2005). Dieser habe mitunter die Produktionsmacht von ArbeiterInnen gestärkt, wie Silver an der Anfälligkeit für Unterbrechungen von *just-in-time*-Produktion herausarbeitet (vgl. ebd: 31).

die Polarisierung zwischen der Nachfrage nach hoch und niedrig qualifizierter Arbeit nimmt zu, während eine Reduktion von Arbeitszeit und eine Beteiligung an den Gewinnen der Unternehmen ausbleiben (vgl. ver.di 2014, 2015 und Münchner Kreis 2013). Die Arbeit im Niedriglohnsektor nimmt zu; Amazon schafft genau solche Arbeitsplätze. Die daraus resultierenden Tendenzen der *materiellen Verelendung* können bei Amazon beobachtet werden. Tatsächlich ging es in der Streikkampagne von ver.di in den letzten Jahren vorwiegend um eine ökonomische Besserstellung der Beschäftigten durch den Abschluss eines Tarifvertrags nach den Konditionen des Einzel- und Versandhandels. Demnach scheint es logisch, auf das Einkommen und allgemeiner auf die materielle Verelendung der ArbeiterInnen bei Amazon zu schauen, um ihre Motivationen, zu streiken oder nicht zu streiken, zu verstehen. Neben den Einkünften sollen hier auch der soziale Auf- oder Abstieg sowie die Bildungsabschlüsse der Beschäftigten diskutiert werden.

Hypothese 2: Vergleichsweise niedrige Gehälter und mangelnde Sonderzuwendungen durch Amazon tragen wesentlich zur Beteiligung an Streiks bei. Ein sozialer Aufstieg durch die Anstellung bei Amazon kann wiederum vom Streik abhalten.

Hypothese 3:
Klassenbewusstsein und Gewerkschaftsnähe

Dies führt zu einem weiteren Erklärungsansatz für unterschiedliches Streikverhalten: das *Klassenbewusstsein.* Dieses Konzept ist lange und kontrovers diskutiert worden (für einen Überblick Dörre 2008, Dannemann 2008) und der Umgang damit entsprechend anspruchsvoll. Nach Dörre ist die Zugehörigkeit zur Arbeiterklasse «bestimmt durch den Nichtbesitz an Produktionsmitteln, den Warencharakter ihrer Arbeitskraft, die Produktion von Mehrwert sowie die Fremdbestimmtheit ihrer Arbeitstätigkeit» (Dörre 2008: 787). Klassenbewusstsein entsteht gemäß der Marx'schen Theorie in der kämpferischen Auseinandersetzung der Menschen mit ihrer objektiven gesellschaftlichen Lage (vermittelt über materielle Verelendung und Entfremdung von der Arbeit), in einem Sich-bewusst-Werden der eigenen sozioökonomischen Stellung (vgl. ebd.: 788; Marx/Engels 1972: 482). Kollektive Bewusstseinsformen und Handlungsweisen lassen sich jedoch nicht allein aus der sozioökonomischen Standortbestimmung ableiten, es bedarf konkreter Handlungsebenen und -erfahrungen sowie eines übergeordneten solidarischen Strebens, das universell auf die Überwindung herrschender Ausbeutungs- und Unterdrückungsverhältnisse zielt. Dieses solidarische Streben entsteht innerhalb unterschiedlicher Gruppen, Fraktionen und Interessenlagen und ist auf die Gleichheit und Freiheit aller Menschen ausgerichtet (vgl. Dörre 2008: 789, Marx 1972a: 180 f., Karakayalı 2013). Berücksichtigt werden muss, dass die Organisationsziele der Arbeiterbewegung ebenso in eine entgegengesetzte politische Richtung weisen können, indem rechte Ziele verfolgt werden.

Eine konkrete Konsequenz daraus, dass ArbeiterInnen ein Klassenbewusstsein entwickeln, ist ihre Organisierung in *Gewerkschaften,* die ihre Interessen vertreten. Gleichzeitig wirkt die gewerkschaftliche Organisierung der ArbeiterInnen auf ihre politischen Vorstellungen zurück. Auch hier sind also potenziell Hinweise auf ein bestimmtes Streikverhalten zu suchen.

Hypothese 3: Für die Entscheidung zum Streik spielt Klassenbewusstsein und Gewerkschaftsnähe eine bedeutsame Rolle.

Hypothese 4:
Demokratie und Orientierung an Autoritäten

Die Subjekttheorie und die Geschichte der Klassenauseinandersetzungen lehren, dass Arbeitsbedingungen und Revolte einander nicht zwangsläufig bedingen, sondern dass diese teilweise als dem Klassenbewusstsein entgegengesetzte Überzeugungen auftreten (wie Nationalismus, Sexismus oder Rassismus). Mit diesem Widerspruch beschäftigt sich die Kritische Theorie, indem sie auf Charakterzüge verweist, die außerhalb der Arbeit liegen und die sie besonders in der Familie aufspürt (u. a. Adorno et al. 1950, Fromm 1936). Ihr Begriff des *autoritären Charakters* geht von bestimmten Charaktereigenschaften oder Persönlichkeitsmerkmalen aus, die hauptsächlich durch die Dimensionen des Konventionalismus, der Unterwürfigkeit und Aggression geprägt sind (sowie durch sechs weitere, siehe Adorno et al. 1950; Stöss et al. 2004: 28).[27] Sie führen zu einem Anpassungsdruck an repressive und hierarchische Strukturen und letztendlich zur Unterordnung unter diese. Im vorliegenden Zusammenhang eignet sich das Konzept des autoritären Charakters – zusammen mit und im Gegensatz zum partizipativen Gedanken der *Demokratie* – zur Erklärung subjektiv unterschiedlicher Einschätzungen der eigenen Situation und letztlich divergierender Handlungsweisen. Ein Kollektiv, dessen Mitglieder demokratisch orientierte Persönlichkeitsstrukturen aufweisen, setzt – im Gegensatz zu autoritären Charakteren – voraus,

> dass [es] sich auf sich selbst als eine Gesamtheit bezieht und unter Beteiligung aller Mitglieder einen gemeinsamen Willen ausbildet, um mittels einer kollektiv bindenden Entscheidung das Handeln aller und damit die Entwicklung der Gesamtheit in eine bestimmte Richtung zu lenken. (Demirović 2013: 193)

Dabei geht es neben der Mitbestimmung bezüglich der eigenen Arbeitsbedingungen stärker auch um solche Entscheidungen, die das Leben, die Reproduktion betreffen. Nun stellt sich die Frage, wie (und ob überhaupt) Amazon-Beschäftigte, die in den fabrikgleichen FC arbeiten, in denen die Arbeitsabläufe komplett vorbestimmt sind, diese Arbeit reflektieren: Welche Hal-

27 Die Untersuchungen Fromms und Adornos zum «autoritären Charakter» setzen sich mit der Frage auseinander, wie es zur Ausweitung des Hitlerfaschismus kommen konnte, ohne vorauszusetzen, dass diese allein durch eine gewaltsame Unterwerfung der Bevölkerung möglich wurde. Sie beschäftigten sich mit dem Entwurf einer demokratischen Gesellschaft nach 1945. Ihre Beiträge stellen auch für aktuelle Forschungen einen wichtigen Bezugspunkt dar, z. B. Stöss et al. (2004).

tung entwickeln sie gegenüber ihrer Arbeit? Passen sie sich an oder lehnen sie eine Anpassung ab? Inwieweit sind Vorstellungen einer anderen Organisation der Arbeitsprozesse, etwa mit mehr Mitbestimmung, vorhanden?

Hypothese 4: Personen, die sich an Hierarchien orientieren und sich deshalb mit Amazon als Arbeitgeber identifizieren, beteiligen sich nicht an den Streiks. Personen mit einer demokratischen Haltung, also der Vorstellung, Arbeit und Leben partizipatorisch zu gestalten, beteiligen sich an den Streiks.

Hypothese 5: Lebensstile

Neuere Beiträge aus der Europäischen Ethnologie und ähnlichen Disziplinen legen nahe, dass auch Fragen des *Lebensstils* für die vorliegende Untersuchung bedeutsam sein könnten.[28] Um diesen Ansätzen gerecht zu werden, soll im Folgenden schematisch zwischen zwei Lebensstilen unterschieden werden, um deren Einfluss auf die Streikbeteiligung zu untersuchen: einem *klassischen Lebensstil,* der auf enge soziale Netze und geringe Mobilität setzt und insofern wenig individualistisch-flexibel ist; und einem *logistischen Lebensstil,* der einem individualistischen, schnellen und mobilen Lebensprojekt folgt.

Welche Auswirkungen hat es für die Teilnahme am Streik, wenn sich die Vorteile des Onlineversandhandels – der Zuschnitt auf Bedürfnisse wie Schnelligkeit, Flexibilität und Individualität – im eigenen logistischen Lebensstil der ArbeiterInnen niederschlagen? Individualistische Flexibilität könnte zu erhöhter Streikbereitschaft führen, weil sich darin historisch die Ablehnung der Homogenisierung der Fabrikarbeit ausdrückt. Auch auf familiäre Arrangements würde dies einen Einfluss haben. Auf der anderen Seite könnte der klassische Lebensstil ebenfalls die Bereitschaft erhöhen, sich am Streik zu beteiligen: Der Wunsch nach sozialer Eingebundenheit und Sicherheit sowie die Ausrichtung auf eine Beschäftigung bei Amazon auch in Zukunft könnte emotionale Ressourcen sowie den Willen, die eigenen Arbeitsverhältnisse zu verbessern, stärken. Gleichzeitig könnte die Bindung an die Arbeit – durch mangelnde Alternativen – sehr stark sein, wodurch die Angst vor dem Arbeitsplatzverlust vom Streik abhalten würde.

Sowohl beim klassischen als auch beim logistischen Lebensstil finden sich also Hinweise für und gegen die Entscheidung, sich an den Streiks zu beteiligen.

Hypothese 5: Die Entscheidung für einen logistischen Lebensstil (schnell, mobil, individuell, flexibel) oder für einen klassischen Lebensstil (enge soziale Netze, geringe Mobilität und Flexibilität) führt zu divergierendem Streikverhalten.

28 Die *cultural studies* bestimmen den Lebensstil vor allem über das (kulturelle) Konsumverhalten von Menschen. Darüber hinaus sollen hier Debatten zur Prekarisierung berücksichtigt werden, da sie Aspekte der Lebensführung, also der Arbeit und Reproduktion im Alltag, einschließen (vgl. Herlyn et al. (2009) zur Entgrenzung von Arbeit und Freizeit). Geprüft wird, inwiefern Prekarisierung Effekte auf den Lebensstil hat und somit auch das Streikverhalten beeinflusst. Eine Klärung des Verhältnisses zwischen Prekarisierungs- und Lebensstil-These steht noch aus.

4 METHODIK[29]

Allgemeine Überlegungen zum methodischen Vorgehen
Leitend für die vorliegende Untersuchung ist der Gedanke, dass eine Forschung, die einen Gegenstand vom Subjekt her beleuchtet, ein Verständnis von den Handlungsmöglichkeiten des Subjektes braucht. Dieses Verständnis muss gleichzeitig eine Struktur, einen Handlungsrahmen einschließen, der durch das einzelne Subjekt nicht verändert werden kann. Dabei wird nicht ausgeschlossen, dass auch Strukturen auf lange Sicht wandelbar sind und dass die Subjekte innerhalb der Strukturen unterschiedlich handeln können. Gerade diese verschiedenen Handlungsweisen und deren Motive sind für die vorliegende Studie interessant – es geht also um das Wechselspiel zwischen strukturell determinierten Erfahrungen (Arbeit, Einkommen) und Bewusstseinsformen (politische Einstellung, Haltung zur Gewerkschaft) sowie individuellen Dispositionen (Orientierung an Autoritäten, Lebensstil).

Die Operationalisierung der in Kapitel 3 aufgestellten Hypothesen im Umfragebogen differenziert diese zunächst in kleinere Teilaspekte aus und garantiert eine spätere Reduktion der Vielzahl möglicher Erklärungsansätze. Für jede Hypothese wurden neun bis 15 geschlossene Fragen (Variablen) formuliert, die abwechselnd auf die Einschätzungen von Streikenden und Nichtstreikenden zielen. Mithilfe des Umfragebogens werden sowohl die Handlungen selbst (Beteiligung am oder Fernbleiben vom Streik) als auch einzelne, besonders bedeutsame Variablen aus den verschiedenen Hypothesen statistisch erfasst (etwa die Variable «Kontrolle» zur Frage, ob sich die Beschäftigten während der Schichten kontrolliert fühlen, oder die Variable «Aufstieg», die bestehende Hoffnungen auf Aufstiegsmöglichkeiten abfragt). Diese Variablen werden dann miteinander verglichen und in ein Verhältnis zueinander gesetzt. Eine Analyse dessen, was die Gruppe der Streikenden und der Nichtstreikenden voneinander unterscheidet, liefert Erkenntnisse über die zugrunde liegenden Motivationen der ArbeiterInnen.

Die so ermittelten einfachen Korrelationen zwischen dem kollektiven Verhalten der zwei Gruppen und den einzelnen, aussagekräftigsten Variablen sind jedoch nicht ausreichend, um diese Motivationen ausreichend zu erfassen. Wichtig ist, jeweils beide Aspekte – Handlungsfähigkeit und Handlungsrahmen des Subjekts – zu berücksichtigen. Erst die in den persönlichen Interviews ausgesprochenen Reflexionen der ArbeiterInnen über die eigenen Motive sowie die vorgestellten Motive der anderen Amazon-Beschäftigten können Aufschluss darüber geben, wie unterschiedliches Streikverhalten entsteht.

Quantitative Untersuchung:
Umfrage und statistische Auswertung
Die in dieser Studie vorgestellten Daten beruhen auf einer Umfrage, die ich im August 2014 vor dem Eingang des *fulfillment center* Leipzig durchgeführt habe. Das Datenmaterial von 132 ausgefüllten Fragebögen entspricht (bei 1.993 Amazon-Beschäftigten zum Zeitpunkt der Umfrage) einer Stichprobe von 6,6 Prozent der Belegschaft.[30] Von den 132 TeilnehmerInnen an der Umfrage gaben 65 (49,2 Prozent) an, nie an Streiks teilgenommen zu haben, während 55 Personen (41,7 Prozent) angaben, an allen Streiks teilgenommen zu haben. Zehn Personen (7,6 Prozent) teilten mit, gelegentlich zu streiken; zwei Personen machten keine Angaben zu ihrem Streikverhalten. Der Anteil der streikwilligen ArbeiterInnen, die sich an der Umfrage beteiligten, ist also verhältnismäßig höher: Nur etwa ein Viertel der Belegschaft am Standort Leipzig nahm an den Streiks teil. Anhand der in den Umfragebögen gemachten Angaben können die Hypothesen statistisch auf ihre Signifikanz geprüft werden. «Signifikant» meint in diesem Zusammenhang, dass entsprechend dem festgelegten Wert ein überzufälliger Zusammenhang besteht zwischen dem Streikverhalten (als abhängiger Variable) und der jeweiligen Variable aus den Hypothesen (z. B. die Variable «Kontrolle», die der Hypothese 1 *Arbeitszufriedenheit und reelle Subsumtion* zugeordnet ist). Aufgrund des explorativen Charakters der Studie wird der p-Wert, der die statistische Signifikanz anzeigt, zusätzlich reduziert. Die statistische Prüfung erfolgt in zwei Schritten:

(1) Prüfung der Aussagekraft der einzelnen Hypothesen sowie jeder einzelnen Variable darin; das Streikverhalten ist dabei immer abhängige Variable;

(1a) binär-logistische Regressionsanalyse[31] für jede Hypothese: Prüfung der Vorhersagekraft der Hypothesen sowie der Stärke der einzelnen Variablen darin;

(1b) Berechnungen einfacher Korrelationen zwischen dem Streikverhalten als abhängiger Variable mit jeder weiteren Variable innerhalb der Hypothesen;

(2) Betrachtung des Verhältnisses der einzelnen Hypothesen untereinander;

(2a) die Variablen, die in den verschiedenen Hypothesen nach der Regressionsanalyse signifikant sind, werden in einer binär-logistischen Regressionsanalyse mit Streikverhalten als abhängiger Variable verrechnet. Dies ermöglicht eine weitere Reduktion der Anzahl der aussagekräftigsten Variablen der fünf verschiedenen Hypothesen.

(2b) Zusätzlich wird für die aus den Regressionsanalysen übrig gebliebenen Variablen eine hierarchische Clusteranalyse[32] vorgenommen. Dieses Verfahren errechnet die Ähnlichkeit verschiedener Variablen untereinander und bildet daraus Cluster oder Gruppen.

29 Im Methodenbericht (Kapitel 7 sowie online unter www.rosalux.de/publication/42258) findet sich eine ausführliche Erläuterung der einzelnen methodischen Schritte der durchgeführten Untersuchung. **30** Diese Zahlen beruhen auf Auskünften von ver.di für das Jahr 2014. Für 2015 liegen folgende Zahlen vor: In den Quartalen 1–3/2015 beschäftigte das FC 1.890 MitarbeiterInnen, davon 15 Prozent befristet Beschäftigte. Im Quartal 4/2015 kamen noch einmal 1.610 SaisonarbeiterInnen hinzu. **31** Siehe die Ausführungen in Kapitel 7.3 «Ergänzende Erklärung zu den Rechenverfahren». **32** Siehe ebd.

Diese Gruppenbildung kann dann genutzt werden, um übergreifende Eigenschaften und Einstellungen von Personen zu definieren, die entweder streiken oder nicht streiken.

Die statistischen Prüfungen der Hypothesen ermöglichen eine gezielte Zuwendung zu den besonders aussagekräftigen Hypothesen und Einzelaspekten, wenn es um die Entscheidung zum oder gegen einen Streik geht. Natürlich muss die Möglichkeit von Abweichungen immer in die Analyse eingeschlossen werden.

Qualitative Untersuchung

Im nächsten methodischen Schritt wurden die statistischen Ergebnisse durch qualitative Forschung gezielt vertieft. Dazu wurden ab Dezember 2014 vier Interviews – mit zwei streikenden und zwei nicht streikenden Amazon-Beschäftigten – mit einheitlichem problemzentriertem Frageleitfaden durchgeführt. Die Interviewpartner wurden ihrem Antwortmuster entsprechend ausgewählt, das dem ihrer Gruppe in den statistisch signifikanten Variablen aus der zweiten Regressionsanalyse (Schritt 2a) entsprach. Die Interviews wurden aufgenommen und nach der Transkription ausgewertet. Eines der Interviews wurde teilweise per E-Mail geführt. Bei der Auswertung wurden die Transkripte und E-Mails entlang der Ergebnisse aus der statistischen Prüfung codiert und inhaltsanalytisch interpretiert. Zudem vertieften meine persönliche Teilnahme an Streiks sowie das Führen informeller Gespräche meine Zwischenergebnisse. Diese wurden auch immer wieder zur Diskussion gestellt. Die qualitative Forschungsphase ermöglichte ein besseres Verständnis der statistischen Ergebnisse – der Korrelationen zwischen Arbeitsbedingungen, Subjektstruktur und Streikbereitschaft.

5 ERGEBNISSE

Alle Beschäftigten bei Amazon in Leipzig sind mit demselben Arbeitsalltag konfrontiert. Trotzdem gehen die Einstellungen und Einschätzungen der Streikenden und Nichtstreikenden im Hinblick auf ihre Arbeitsbedingungen und die Streiks deutlich auseinander.[33] Um den Zusammenhang zwischen dem Streikverhalten und den verschiedenen Motiven, die dafür ausschlaggebend sind, zu untersuchen, wird eine erste Regressionsanalyse (Schritt 1a) vorgenommen. Diese ermöglicht die Auswahl der zehn aussagekräftigsten Variablen (von insgesamt 58):

1. *Kontrolle:* Die Angaben zur Frage, ob sie sich während der Schichten kontrolliert fühlen;
2. *Pausen:* Die Einschätzung dazu, ob ausreichend Pausen- und Ruhezeiten gewährt werden;
3. *Schicht-Kontakt:* Der Wunsch nach viel oder wenig Kontakt zu KollegInnen während der Schicht;
4. *Aufstieg:* Die bestehende/nicht bestehende Hoffnung auf Aufstiegsmöglichkeiten;
5. *Globale Streiks:* Die Einschätzungen dazu, ob Streiks gegen das globale Unternehmen Amazon nur über den eigenen Standort und die eigenen Landesgrenzen hinaus erfolgreich geführt werden können;
6. *Stolz:* Die Meinung zu der Aussage «Ich bin stolz, ein Teil von Amazon zu sein»;
7. *Verschieden:* Die Meinung dazu, dass bei Amazon ArbeiterInnen mit verschiedenen Verträgen arbeiten;
8. *Mitsprache:* Einschätzung des Mitspracherechts in Bezug auf die eigene Arbeit;
9. *Kunden – Zukunft:* Die Meinung dazu, ob die Beschäftigten eine wichtigere Rolle für das Unternehmen spielen sollten, da sie am besten dazu in der Lage sind, die KundInnen zufriedenzustellen.
10. *Schnell einkaufen:* Ob es wichtig ist, jederzeit schnell online einkaufen zu können.

Im nächsten Schritt (2a) werden diese zehn Variablen in einer binär-logistischen Regressionsanalyse verrechnet. Dies ermöglicht eine weitere Reduktion der Anzahl der aussagekräftigen Variablen. Das Ergebnis ist eine signifikante Korrelation zwischen dem divergierenden Streikverhalten mit den Variablen «Stolz», «Kontrolle» und «globale Streiks». Die Ergebnisse der zwei Regressionsanalysen sind in Tabelle 3 aufgeführt.

Zur Erklärung von Dispositionen zu einem bestimmten Streikverhalten weisen die statistischen Ergebnisse auf die große Bedeutung der Hypothese 1 *Arbeitszufriedenheit und reelle Subsumtion,* der Hypothese 3 *Klassenbewusstsein und Gewerkschaftsnähe* sowie der Hypothese 4 *Demokratie und Orientierung an Autoritäten* hin. Die korrelierenden Variablen «Stolz», «Kontrolle» und «globale Streiks» hängen statistisch am stärksten mit einem bestimmten Streikverhalten zusammen. Die in den Fragebögen erhobenen Variablen zu Lebensstil, Einkommen und materieller Verelendung scheinen weniger bedeutend zu sein, da sich hier kaum signifikante Korrelationen und insgesamt niedrige Vorhersagewerte ergeben.

In der Clusteranalyse werden die zehn aussagekräftigsten Variablen jeder einzelnen Hypothese auf ihre Ähnlichkeit hin geprüft. In diesem Verfahren werden aus den zehn Variablen zwei Cluster gebildet und als *vertikales* und *horizontales Milieu* interpretiert.

In Kapitel 5.1 wird nun auf die drei Variablen «Kontrolle», «Stolz» und «globale Streiks» mithilfe von Interviewauszügen eingegangen, bevor in Kapitel 5.2 das vertikale und das horizontale Milieu diskutiert werden.

Tabelle 3: Zusammenfassung der Regressionsanalysen (Schritt 1a und 2a)

Hypothese	Signifikante Variablen (Schritt 1a)	Signifikante Variablen (Schritt 2a)
1) Arbeitszufriedenheit und reelle Subsumtion	Kontrolle Pausen Schicht-Kontakt	Kontrolle
2) Einkommen und materielle Verelendung	Aufstieg	
3) Klassenbewusstsein und Gewerkschaftsnähe	globale Streiks	globale Streiks
4) Demokratie und Orientierung an Autoritäten	Stolz Verschieden Mitsprache Kunden – Zukunft	Stolz
5) Lebensstil	schnell einkaufen	

5.1 DREI GRÜNDE, (NICHT) ZU STREIKEN

Die Ergebnisse haben gezeigt, dass Personen in den gleichen Positionen und sehr ähnlichen Arbeitsverhältnissen innerhalb eines Unternehmens sehr unterschiedliche Einstellungen zu diesen Rahmenbedingungen haben und auch sehr verschieden innerhalb dieser agieren. Wie diese jeweiligen Entscheidungen begründet werden und welche Motive dabei eine Rolle spielen, muss im Einzelnen erfragt werden. Anhand von Zitaten der InterviewpartnerInnen sollen diese Motive und Beweggründe verdeutlicht werden.[34]

Die Interviewpartner

Tobias ist alleinstehend, Mitte 20 und streikt nicht. Er ist seit 2012 bei Amazon beschäftigt und arbeitet als Picker. Außerdem ist er Co-Worker, das heißt, er weist neue Beschäftigte in die Arbeit ein und ist deren An-

33 Die Verteilung der Antworten aus den Fragebögen sowie ihre statistische Vorhersagekraft kann im Einzelnen im Methodenbericht (Kapitel 7) nachgelesen werden. **34** Alle Namen sind zu Anonymisierungszwecken verändert und nähere Informationen zu den Personen stark verallgemeinert worden. Dies gilt auch für Namen von KollegInnen in den Zitaten. An dieser Stelle wird außerdem darauf hingewiesen, dass Alter, Geschlecht, Bildungsabschluss, Familienarrangements/Wohnformen, Tätigkeit bei Amazon, Dauer der Anstellung und Zukunftsperspektive keine signifikanten Korrelationen mit einem bestimmten Streikverhalten ergeben haben.

sprechperson. Er ist in einem technischen Beruf ausgebildet und war vor der Beschäftigung bei Amazon erwerbslos. Er möchte bei Amazon bleiben.
Holger ist Mitte 40 und arbeitet seit 2009 bei Amazon. Er lebt in einer Fernbeziehung mit seiner ebenfalls erwerbstätigen Frau, mit der er ein gemeinsames Kind hat. Er streikt nicht und arbeitet in verschiedenen Abteilungen, vor allem im «Pack». Vor der Anstellung bei Amazon war er in der Gastronomie tätig. Er möchte so lange es geht bei Amazon bleiben.
Jörg ist Ende 30 und lebt mit seiner Familie zusammen. Seit 2013 streikt er mit. Bei Amazon hat er 2012 begonnen, ist dort als Picker tätig und seit Mai 2014 im Betriebsrat für die ver.di-Liste aktiv. Er hat einen geisteswissenschaftlichen Studienabschluss und vor seiner Anstellung bei Amazon in einer kleinen Firma des Onlineversands gearbeitet. Bei Amazon zu arbeiten ist für ihn eine Übergangslösung.
Matthias ist Ende 50 und lebt mit seiner Frau zusammen. Er ist seit 2007 bei Amazon beschäftigt und streikt. Er ist in einem Pack-Team und plant, bis zur Rente bei Amazon zu arbeiten. Vorher hatte er einen handwerklichen Beruf.

5.1.1 Die Realität der reellen Subsumtion in der Verkaufsarbeit: Kontrollen

Besonders im Erleben und in der Bewertung der Kontrollen während der Arbeit scheiden sich die Geister: Während die Nichtstreikenden die Kontrollen durchaus wahrnehmen, diese jedoch als legitim ansehen, lehnen die Streikenden sie entschieden ab.

Legitime Kontrollen

Sowohl Tobias als auch Holger (beide streiken nicht) geben in ihren Fragebögen an, sich während der Arbeit nicht kontrolliert zu fühlen, doch sie wissen, dass es Kontrollen bei Amazon gibt. So meint Tobias, dass es in seiner vorherigen Schicht geduldet wurde, miteinander zu reden; der Umgang mit den KollegInnen sei «sauber» gewesen. Demgegenüber gingen die Manager in seiner neuen Schicht sogar in die «Tower»,[35] um ihn und sein Team zu kontrollieren. Auch die Kontrollen zum Ende der Schicht würden penibel durchgeführt:

> Zum Schichtende wird ja angeboten, dass man fünf Minuten eher «ausbadgen» kann.[36] Da wird immer streng kontrolliert. Dass man auch genau fünf Minuten eher ausloggt. Wenn man halt fünf Sekunden eher oben ist, drohen die einem schon damit, aufzuschreiben und wieder ein Gespräch[37] zu haben, was ich übertrieben finde.

Kontrollen betreffen also zu einem großen Teil die Einhaltung der Pausenzeiten. Tobias hebt die Ungerechtigkeit hervor, dass die Pausenzeit am Arbeitsplatz beginnt und die Beschäftigten zum Teil noch lange Wege bis zu den Sicherheitsschleusen mit Kantine, Spinden und Raucherbereich zurücklegen müssen. Durch diese Regelung verkürzen sich die tatsächlichen Pausenzeiten. Um zu verhindern, dass die Beschäftigten schon früher an den Schleusen sind, kontrolliert der Arbeitgeber besonders diesen Bereich.

Auch Holger spricht ausführlich von den Kontrollen bei Amazon und kommt von sich aus immer wieder auf das Thema zurück. Direkt auf die Kontrollen angesprochen, erwidert er:

> Na, ich fühle mich nicht kontrolliert während der Arbeit […], das ist das Schöne, was ich bei Amazon erlebt habe. Mein Chef hat so viel Vertrauen, dass er zu mir sagt: «Wenn du die Arbeit machst, dann weiß ich, dass das klappt, dann muss ich nicht weiter fragen.»

Dass Holger nicht zu jenen gehört, die kontrolliert werden, bedeutet für ihn eine Wertschätzung und Anerkennung seiner Arbeit. Er sieht die umfassenden Kontrollen als Recht des Arbeitgebers an, dessen Blickwinkel er selbst einnimmt, etwa wenn es um die Diebstähle geht, die sich besonders in der Weihnachtssaison häufen:

> Also wir, die schon ein paar Jahre da sind, das Stammpersonal, wir wissen, dass das keinen Sinn hat. Dass wir ständig kontrolliert werden. Aber ich fühle das nicht als schlimm, sondern es ist das gute Recht vom Arbeitgeber zu kontrollieren. Die Artikel gehören alle mir und damit kann ich dann auch machen, was ich will. Aufpassen, dass sie auch da bleiben.

Auf die Frage, warum sich Beschäftigte von den Kontrollen gestört fühlen könnten, ergänzt er:

> Es gibt so Bereiche bei uns, wo es sehr wertintensiv ist, und zwar wo die Sachen liegen, die mehrere Tausend Euro kosten, und die werden mit Kamera überwacht. Die Kameras sind also universell rund schwenkbar, und deswegen fühlen die sich dadurch kontrolliert, dass sie nicht irgendwas machen, in den Gängen stehen können und quatschen können, weil, dann sagt der Chef dann irgendwann: «Hallo, ich hab dich gesehen. Du hast nichts gemacht.»

Wieder übernimmt Holger die Perspektive des Arbeitgebers, dem es schließlich um den Wert der Gegenstände gehe, der eine Kontrolle rechtfertige. Doch kommt auch klar zum Ausdruck, dass es dabei gar nicht um Diebstahl durch die Beschäftigten geht, sondern um die Kontrolle der Arbeitsleistung.

Auch durch den Einsatz der Handscanner fühlt sich Holger nicht kontrolliert:

> Oder wir werden über unseren Computer kontrolliert, mit dem wir arbeiten. Weil, der Computer zeigt ja an, was wir ständig machen, wie wir arbeiten. Auch damit fühle ich mich nicht kontrolliert. Weil, dadurch kriege ich noch hinterher ein Feedback, um mir zu sagen, wie gut ich gearbeitet habe oder wie schlecht.

Holger sieht in den Feedback-Gesprächen, in denen die individuell (gemessenen und) erbrachten Leistungen ausgewertet werden, die Möglichkeit, sich per-

35 Die FC-Hallen sind in Bereiche unterteilt, die z. T. mehrere Etagen haben, diese werden (Pick-)Tower genannt. **36** Die Erlaubnis, schon fünf Minuten vor Schichtende «auszubadgen», besteht für diejenigen, die Überstunden ableisten. Der sogenannte Badge ist der Mitarbeiterausweis, den die Beschäftigten immer bei sich tragen. Mit ihm checken sie in das System ein, wenn sie das Gelände betreten, und wieder aus, wenn sie es zum Schichtende verlassen. Auch die Handscanner werden mit den Badges aktiviert. **37** Die angesprochenen «Gespräche» sind Einzelgespräche, auch Feedback-Gespräche, die zwischen Leads und Beschäftigten geführt werden und in denen es um die Entwicklung der Arbeitsleistungen geht.

sönlich zu verbessern, also letztlich als vorteilhaft für sich. Er könne sich zwar vorstellen, dass das Personen «schlimm» finden, ist aber auch der Meinung, dass die von den Vorgesetzten vorgetragene Kritik, Beschäftigte würden nicht (gut genug) arbeiten, angebracht ist. Die Kontrollen bekämen in diesem Sinne den Charakter einer gerechten Strafe für ArbeitsverweigerInnen, von denen Holger sich abgrenzt.

Illegitime Kontrollen

Jörg und Matthias – beide nehmen an Streiks teil – berichten in den Interviews über erlebte Schikanen und Willkür. Matthias betont immer wieder, dass das Arbeitsklima bei Amazon «nicht schön» sei. Er fühle sich kontrolliert und würde wegen Kleinigkeiten belehrt. Er nennt als Beispiel seinen ersten Arbeitstag:

> Ich habe hier angefangen, weil ich ja dachte, Großbetriebe, da ist Tarifbindung, da ist Betriebsrat, da ist ordentliches Arbeitsklima. Aber wo ich dann hier anfing, dachte ich: Was geht denn hier los? Da wirst du gleich zusammengeschissen, weil du nur ein kleines Paket verkehrt gefaltet hast, oder du hast am Ende die Zahl nicht geschafft, da wirst du wieder gleich zusammengefaltet.

Matthias schildert eine weitere Situation, in der er eine Ware nicht vorschriftsmäßig, jedoch nach bestem Gewissen verpackt habe. Zunächst sei eine Kollegin gekommen, die hinter ihm gestanden und ihn dabei beobachtet habe. Diese hätte ihn schließlich ermahnt, dass er das Produkt so nicht einpacken dürfe.

> Ich sage zu der: «Sage mal, willst du das Teil mit so Riesenlabel verklebt und verrammelt und zerquetscht als Kunde haben?» Guckt sie mich an, hat mir aber keine Antwort gegeben. Ich sage: «Ich möchte es persönlich nicht so haben, also packe ich es in den Karton ein und schicke es so.» Das Paket war noch nicht einmal richtig vorne an der «Slam»,[38] da musste ich schon zum Lead vor und habe […], weil ich es eingepackt habe, Anschiss gekriegt.

Matthias gewinnt aufgrund dieses Vorkommnisses den Eindruck, es gehe dem Lead darum, nicht nur die strikten Vorgaben, sondern auch sich selbst qua seiner Position durchzusetzen. Die Einhaltung der strengen Vorgaben wird auch durch die räumliche Kontrolle im FC organisiert. Daran zeigen sich aus Matthias Sicht die Hierarchien im Betrieb:

> Ich finde ja auch […] die Arbeitseinteilung in der Firma, wie das umgesetzt wird, [schlecht]. Du hast da jetzt in der einen Halle zehn «Slams». Also zehn Reihen. Da stehen die Packer, links und rechts. Und dann vorne, jeweils zwischen jeder Slam-Reihe, ist ein Tisch, da sitzt der Lead. Und dann in dem Kompakt, dahinter, stehen dann die Area [Manager], also noch eine höher. Das ist doch wie eine Aufteilung, wie auf so einem Sklavenschiff. Ruderleute, der Trommler und dahinter der Häuptling, genauso ist der Aufbau in der Firma. Das ist volle Überwachung. Volle Überwachung.

Die intensiven Kontrollen durch den Arbeitgeber begründet Matthias folgendermaßen:

> Das ist, weil die zu den Leuten kein Vertrauen haben. Und ich sage, das muss nicht sein. [Für] mich persönlich ist das, ich mache nur meine Arbeit. Ich mache ja nicht so einen Kram wie […] ein Idiot. Rumkaspern oder Rumquatschen, das mache ich nicht. Ich mache meine Arbeit. Aber ich finde es trotzdem nicht gut, wenn du vorläufst zur Toilette und dem Kollegen mal bloß was sagst, dass da schon ein Lead hinter dir herrennt und fragt: «Was hast du denn da jetzt wieder rumgequatscht?» Ja, das finde ich unverschämt, so was.

Hier grenzt sich Matthias zwar klar ab von jenen Personen, die während der Arbeit «rumquatschen», bezieht aber Position gegen die Überwachung, die er als Misstrauen erfährt und in jedem Falle verurteilt, rational und emotional.

Ein weiterer Zusammenhang, den sowohl Jörg als auch Matthias herstellen, ist der zwischen Kontrollen und Leistungsdruck. Eine große Rolle spielen persönliche Leistungsbilanzen (zum Beispiel ihre «Picks pro Stunde») sowie deren Entwicklung über längere Zeiträume. Dies legt Jörg folgendermaßen dar:

> Das andere ist, […] [aber] das hab ich […] persönlich […] nicht erlebt, aber ich habe mir das erzählen lassen von anderen, auch von Befristeten, dass Lead oder Manager, die diese Leistungen sehen, die man mit dem Scanner macht, dass die auf die Mitarbeiter zugehen und fragen, warum diese Pausenzeiten entstehen. Oder diese, wie sagt man, diese Inaktivität, über einen gewissen Zeitraum. Das heißt, es ist jedem, glaube ich, klar, dass gesehen wird, von bestimmten Leuten, was man in jeder Minute macht.

Leistungsbilanzen werden in Einzelgesprächen gezielt von Leads angesprochen, insbesondere wenn sich diese verschlechtern. Durch die genaue Kontrolle und Vermessung aller Arbeitsschritte stehen die Beschäftigten in direkter Konkurrenz nicht nur zu anderen, sondern auch zu sich selbst (wenn die Bilanz schlechter ist als in der Vorwoche). Selbst wenn Beschäftigte – wie Jörg – solche Feedback-Gespräche noch nicht selbst erlebt haben, verinnerlichen sie das Wissen um die räumlich und zeitlich fast lückenlose Kontrolle und handeln dementsprechend.

Das «Gesehen-Werden», von dem Jörg spricht, wird durch Vorgesetzte und auch durch KollegInnen direkt umgesetzt, wie in der von Matthias geschilderten Situation. Darüber hinaus dienen die diversen technischen Arbeitsgeräte (etwa Handscanner) der Überwachung, wobei die Beschäftigten bloß vermuten können, was technisch möglich ist und was tatsächlich zum Einsatz kommt. Überwachung, ja lediglich die Möglichkeit der Überwachung, spielt nach Aussage von Jörg und Matthias für die Arbeit bei Amazon eine zentrale Rolle. So erzählt Matthias aufgebracht von der Betriebsanleitung für die Scanner, die alle Beschäftigten bei der Arbeit benutzten:

> Dass da ein Mikrofon ist, aber es würde nicht benutzt werden, angeblich. Aber […] wir haben ja selber Arbeitskollegen, [wie] der Jochen, der hatte dieses Gerät, das hatte

38 Nachdem die PackerInnen die Pakete verpackt haben, legen sie diese auf ein Fließband. Kurz bevor es die ArbeiterInnen erreicht, die die Pakete auf die LKWs verladen, passiert es die «Slam» – ein Gerät, das Größe und Gewicht der Pakete prüft und mit der Lieferadresse bedruckt.

> nicht funktioniert, weil er da keinen Empfang gekriegt hat. Da hat er herumgeflucht: «Scheißgerät. Funktioniert nicht. Alles Mist.» Und da ist er vorgegangen, die ganze Halle vor, zum Lead vor, wollte sich ein neues holen. Da war er noch nicht um die Ecke, da […] hat die schon gesagt: «Jochen, du brauchst hier nicht herumzufluchen. Hier sind andere Geräte.» Da hat er sich damals nichts dabei gedacht, aber dann, wo wir das [in der Anleitung der Scanner] gelesen haben, haben wir gedacht: Jetzt fällt es mir ein: Wieso hat die das da schon gewusst, dass ich da geflucht habe, über das Gerät? Also müssen die das irgendwie, ich weiß nicht, können, die sehen, der ist eingescannt, da höre ich mal so hin, was der erzählt, oder ich kann mir nicht vorstellen, dass die das nicht nutzen. Wenn es drinnen ist, nutzen die das auch.

Natürlich gibt es mehrere mögliche Erklärungen dafür, wie diese Situation entstanden sein könnte, etwa, dass sich zuvor schon viele ArbeiterInnen über die nicht aufgeladenen Akkus beschwert haben, oder dass Jochen als besonders streitsüchtig gilt. Matthias ist sich jedoch sicher, dass die Mikrofone genutzt werden, um zu kontrollieren, was die Beschäftigten sagen und tun.

Darauf, dass die Kontrollen die verschiedenen Beschäftigten unterschiedlich treffen, verweist Jörg, indem er auf die besondere Situation der Befristeten aufmerksam macht. So sei es mit einem Festvertrag leichter, während der Schichten mit KollegInnen zu quatschen. Befristete täten das nicht, denn für sie sei der Leistungsdruck besonders stark. Durch die Messung von Leistungsbilanzen seien sie bei Inaktivität viel angreifbarer, da sie fürchten müssten, bei schlechten Leistungen den Job zu verlieren, obwohl sie auf eine Verlängerung oder Entfristung hofften. Dies führt laut Matthias auch dazu, dass sich die KollegInnen untereinander überwachen: Befristete machen alles, was Vorgesetzte sagen.

> Der würde dich sogar verraten, wenn du jetzt einen Fehler machen würdest. Bloß um seinen Arbeitsplatz zu behalten. Und ich finde diese Ungleichheit in den Betrieben, wo jeder dann den anderen überwachen wird, das ist ja dann eine versteckte Überwachung, unter Kollegen, das finde ich nicht in Ordnung.

In besonderem Maße formuliert Matthias Kritik nicht nur an der Überwachung der Arbeit bei Amazon, sondern an Kontrolle im Allgemeinen. Dabei zeichnet er eine Linie von der eigenen Erfahrung staatlicher Überwachung in der DDR bis zur (Selbst-)Überwachung durch Handys oder soziale Medien. Er befürworte zwar, dass durch Kameras auf öffentlichen Plätzen VerbrecherInnen besser gefasst werden können. Doch er stellt fest, dass Überwachung an sich heute nicht mehr diskutiert werde, weder in Bezug auf Kameras noch auf Handys und offenbar auch nicht in Bezug auf Amazon.

Zwischenfazit

Anders als nach den quantitativen Ergebnissen erwartet, nehmen sowohl Streikende als auch Nichtstreikende die Kontrollen während der Arbeit deutlich wahr und messen ihnen eine große Bedeutung bei. Allerdings bewerten sie sie völlig unterschiedlich. Die Streikenden lehnen die Kontrollen entschieden ab, sowohl, wenn sie selbst, als auch, wenn andere davon betroffen sind, und tendieren dazu, eine Selbstkontrolle zu fordern, die Demokratie im Arbeitsprozess ermöglichen würde. Die Nichtstreikenden lassen die Kontrollen entweder über sich ergehen, können sie (aus Sicht des Arbeitgebers) nachvollziehen oder begrüßen diese sogar (da sie zur eigenen Weiterentwicklung beitragen oder aber den Unterschied zu anderen Beschäftigten markieren, die sich der Arbeit verweigern).

5.1.2 Anpassung an die Hierarchien im Unternehmen

Der zweite wesentliche Unterschied zwischen Streikenden und Nichtstreikenden liegt im Grad der Identifikation mit dem Unternehmen. Die Nichtstreikenden sind besonders «stolz, Teil von Amazon zu sein», während die Streikenden dies nicht sind.

Vom Stolz, Teil von Amazon zu sein

Tobias und Holger – die beiden Nichtstreikenden – geben an, stolz zu sein, bei Amazon zu arbeiten. Dies begründen sie einerseits damit, wie die Arbeit bei Amazon ist. Tobias bringt es für sich so auf den Punkt: «Ja, weil es mir halt dort auch Spaß macht. Mir gefällt es auch dort.» Auf die Frage, wie ein Unternehmen sein muss, um ihn stolz zu machen, führt er aus:

> «Also, man muss schon auf die Mitarbeiter […] eingehen. Was sie auch tun.» Er schätzt es, dass man bei Amazon mit seinen Sorgen oder Fragen nicht alleingelassen wird. Tobias und Holger fühlen sich bei Amazon gut aufgehoben, das Unternehmen kümmere sich um sie.

Ein weiterer wichtiger Aspekt, den beide nennen, ist das Ansehen des Unternehmens in der öffentlichen Debatte, dessen Wachstum und Erfolg. Amazon sei, so Holger, ein sehr bekanntes Unternehmen, das alle kennen und das in Rankings gut abschneide. So schlecht könne es also gar nicht sein. Zudem betont er, dass im Vergleich zu einem anderen großen Einzelhändler – in den er über Verwandte Einblicke habe – Amazon ein Vorbild in Sachen Organisation der Arbeit, Effizienz und Sicherheitsregeln für Beschäftigte sei. Dort gebe man zu, noch viel von Amazon lernen zu müssen. Holger ist es sehr wichtig, nicht in einem Unternehmen zu arbeiten, das ständig in der Kritik steht, schließlich will er sich für seine Arbeit nicht vor Verwandten oder FreundInnen rechtfertigen müssen. Er versichert, dass in seinem Umfeld alle mitbekämen, dass Amazon ein guter Arbeitgeber ist. Dementsprechend ärgern sich Holger und Tobias über die negativen Darstellungen von Amazon in der Presse. Tobias nennt hier als Beispiel die Unterschriftenliste vieler Beschäftigter gegen die ver.di-Streiks und «Pro Amazon»:[39]

39 Im Dezember 2013 starteten Beschäftigte verschiedener FC eine Unterschriftenliste, um zu unterstreichen, dass sie die Geschäftsleitung von Amazon unterstützen und negative Darstellungen der Arbeitsverhältnisse bei Amazon ablehnen. Daran beteiligten sich 1.081 Beschäftigte (vgl. dazu Zacharakis 2014).

> Ja, manches, was ver.di geschrieben hat, zum Beispiel mit der Unterschriftenliste, dass wir gezwungen wurden, das ist schon mal nicht der Wahrheit entsprechend. Das war alles freiwillig. Die Leute sind da hochgegangen, haben freiwillig unterschrieben, dass es eben nicht so ist [wie ver.di sagt].

Holger ärgert sich darüber, dass in der öffentlichen Debatte negativ über Amazon berichtet wird:

> Das hat mich schon geärgert, aber das sind Dinge, da kann ich keinen Einfluss drauf nehmen, da bin ich […] zu klein dafür, um da irgendwas […] ändern zu können. Und Sachen, die ich nicht ändern kann, darüber ärgere ich mich nicht.

Eine besondere Rolle spielt für Holger jedoch das positive Ansehen des Unternehmens bei den KundInnen. Holger betont mehrmals, dass «wir die KundInnen glücklich machen». Hierfür sieht er sich – etwa bei der Qualitätskontrolle vor dem Einpacken der Waren – in der Verantwortung: «Wir sind die Augen für die Kunden.»

> Oder speziell jetzt während des Weihnachtsgeschäfts und man steht jetzt irgendwo an der Haltestelle und wartet auf Straßenbahn oder Bus, dann unterhalten sich Leute: «Ich hab noch nicht alle Geschenke da.» – «Ja, dann bestell doch bei Amazon, die sind morgen da.» Und das macht dich dann stolz, wenn du hörst, das klappt doch, es ist am nächsten Tag da, funktioniert doch. Dass die Menschen wissen, Amazon, das funktioniert, das klappt. Das kann man machen, das klappt immer. Auch wenn die streiken, die Pakete kommen trotzdem pünktlich.

Holger verweist in diesem Zusammenhang auf die Unternehmensphilosophie von Amazon, derzufolge alles für die KundInnen möglich gemacht wird:

> Eine typische Erfahrung bei meiner […] Arbeit ist – ich kann nur für mich sprechen –, wir versuchen immer alles, um unsere Kunden glücklich zu machen, und [dass] sie rechtzeitig ihre Artikel erhalten, damit werben wir ja auch und so ist auch die Philosophie von Amazon.

Ein weiterer für Holger wichtiger Punkt ist, dass er bei Amazon «genügend» Geld verdiene, sogar mehr als bei seiner vorherigen Stelle. Dies bringt er auf den Punkt: «Man bleibt oder geht, um Geld zu verdienen.» Seitdem er bei Amazon arbeite, habe er bereits sieben Lohnerhöhungen bekommen. Auch Tobias gibt an, ein befriedigendes Einkommen zu haben, das auch für die Rente reichen werde. Gleichzeitig unterstellt vor allem Holger den Streikenden nicht nur Arbeitsverweigerung, sondern Habgier:

> Dass nur die streiken, die zu faul zum Arbeiten sind. Die, die lieber draußen stehen, anstatt zu arbeiten. Und […] wenn es dann an einem Tag Überstundenzuschlag gibt, dann arbeiten die wieder. Weil es mehr Geld gibt. Das haben wir ja schon festgestellt.

Er findet es gerechtfertigt, dass Personen, die schon länger bei Amazon arbeiten – so wie er –, mehr verdienen und bessere Verträge bekommen als andere. Zugleich weiß er, dass er im Unternehmen keine großen Aufstiegschancen hat, da ihm die entsprechenden Englischkenntnisse fehlen würden. Holger und Tobias sind aber der Meinung, dass sie schon einen «Aufstieg» innerhalb von Amazon erreicht haben: Sie berichten von Situationen, in denen sich das Unternehmen auf ihre persönlichen Lebensumstände eingestellt habe und ihnen entgegengekommen sei: Als Holger krankheitsbedingt die Tätigkeit wechseln musste, weil er nicht weiter «picken» konnte, sei er in den Bereich «Pack» verschoben worden. Außerdem könne er im Krankheitsfall von Kind oder Frau immer auf das Unternehmen zählen. So habe Holgers Managerin, als sein Kind krank wurde, gesagt: «Dann fahr, mach frei, wir kriegen das schon irgendwie überbrückt. Mach dir keinen Kopf, das ist erstmal wichtiger.» Auch Tobias sei in einer familiären Notsituation unterstützt worden, hätte mehrere Tage freibekommen und über einen Zeitraum in eine für ihn günstigere Schicht wechseln können.

Hier wird die zunehmende Identifikation mit Amazon infolge der Erfahrung, Teil eines Unternehmens zu sein, dass sich «um sie kümmert», deutlich.

Kein Grund, stolz zu sein

Jörg und Matthias – die beiden Streikenden – sehen das ganz anders. Sie meinen relativ kurz angebunden, dass sie nicht stolz seien, Teil von Amazon zu sein, denn da gebe es nichts, worauf sie stolz sind. Auf die Frage, wie ein Unternehmen sein müsse, um stolz darauf sein zu können, dort zu arbeiten, antwortet Jörg:

> Ich glaube, ein gutes Unternehmen, wo ich mich gut fühlen würde, wäre ein Unternehmen, in dem es eine umfassende Mitbestimmung der Mitarbeiter gibt. Wo man in vielleicht nicht allen, oder vielleicht nicht ganz allen Angelegenheiten, was Arbeitsbedingungen angeht, einfach als Mitarbeiter entscheiden, mitentscheiden kann. Mindestens über den Betriebsrat, mindestens über die Gewerkschaft, über Tarifverträge. Und das wäre ein Unternehmen, wo ich sagen könnte, ja, das ist ein ordentliches Unternehmen. In diesem Sinne kann ich mich auch gerne identifizieren. Im Sinne von identifizieren, im Sinne von «ich bin gerne dort Mitarbeiter».

Ähnlich sieht es Matthias, er ist ebenfalls nicht stolz, Teil von Amazon zu sein:

> Weil man hier so schlecht behandelt wird in der Firma. Ich finde das Mist. Ich finde, eine Firma, die ihre Leute ordentlich behandelt, da ist auch das Arbeitsklima schön, da macht das Spaß, da gehst du […] gerne […] arbeiten. Und hier gehst du wirklich ungerne auf Arbeit, weil du [nicht] weißt, […] was passiert denn jetzt. Da kriegst du sinnlose Arbeitsanweisungen, wo du dich an den Kopf greifst und sagst, was soll denn das. Manchmal stehe ich wirklich nur da und schüttle den Kopf.

Die geschilderte Art und Weise der Arbeitsorganisation bei Amazon sowie das schlechte Arbeitsklima machen es Jörg und Matthias unmöglich, sich mit dem Unternehmen zu identifizieren.

Zwischenfazit

Was sich bereits in Bezug auf die Arbeitskontrolle bei Amazon gezeigt hat, verfestigt sich gewissermaßen bei der Frage des Stolzes, Teil von Amazon zu sein. Die Streikenden betonen, dass sie stolz wären, wenn sie

bei ihrer Arbeit demokratisch mitentscheiden könnten und sie eine höhere Eigenverantwortung hätten, dies sei aber nicht der Fall. Die Nichtstreikenden hingegen leiten ihren Stolz daraus ab, in einem großen, anerkannten Unternehmen zu arbeiten. Dieser Stolz entsteht also durch etwas extern Gegebenes, an dem sie einen Anteil haben (dürfen). Demgegenüber können die Streikenden nur dann Stolz empfinden, wenn sie etwas Eigenes schaffen, das sie auch selbst verantworten. Deutlich wird dies auch beim Thema Mitsprache: Die Nichtstreikenden verstehen Mitsprache als individuelle Mitteilung an und Begegnung mit dem Chef, der dann weise oder gönnerhaft entscheide oder nicht. Sie setzen auf etwas Externes, auf die sie umgebenden Strukturen, auf die sie reagieren, indem sie sich ihnen anpassen. Dadurch gewinnen sie Sicherheit und fühlen sich geborgen. Demgegenüber setzen die Streikenden auf formale Mitsprache, beispielsweise durch den Betriebsrat und den Abschluss eines Tarifvertrags.

5.1.3 Politische Bewusstseinsformen: Die Frage des Klassenbewusstseins

Der dritte wesentliche Unterschied zwischen den Auffassungen der Streikenden und jenen der Nichtstreikenden bezieht sich auf die folgende Aussage im Fragebogen: «Amazon ist ein global agierendes Unternehmen. Die Streiks zeigen, dass die Beschäftigten gemeinsam handeln können, und das sollte über alle Grenzen hinweg ausgeweitet werden.» Darauf reagieren die Nichtstreikenden eher ablehnend, die Streikenden hingegen klar zustimmend.

Die Ablehnung jedweder Streiks

Es erweist sich als äußerst schwierig, mit den Nichtstreikenden darüber zu sprechen, dass Streiks über die Betriebe und über Deutschland hinaus ausgeweitet werden müssten, um erfolgreich zu sein. Zu begründen, warum sie dieser Aussage nicht zustimmen, lehnen die Nichtstreikenden rundheraus ab. Tobias weigert sich auch nach kurzer Bedenkzeit, überhaupt über das Thema zu sprechen.[40] Holger meint, ebenfalls recht kurz angebunden:

> Soweit ich das einschätze, können die streiken, wo sie wollen, die werden keinen Erfolg haben. Na, meine Meinung dazu, ich bin ja sicher, dass ich diesen Tarifvertrag nicht haben will. Und damit diesen ganzen Streik und diesen ganzen Aufwand sinnlos und überflüssig finde. Und meiner Meinung nach wirklich nur die streiken, die zu faul zum Arbeiten sind.

Auf die Frage, welche Gründe es für andere Beschäftigte geben könnte, nicht zu streiken, führt er weiter aus,

> dass der Verdienst bei Amazon gar nicht so schlecht ist. Und dass die Forderungen, die ver.di eigentlich stellt, minimal sind. Was sie da eventuell mehr aushandeln können. Und die Angst […], wenn da wirklich ein Tarifvertrag zustande kommt, dass dann das passiert wie […] bei der [vorherigen Arbeitsstelle], dass die dann sagen: «Nö, gibt kein Geld, wir verhandeln das nicht.»

Holger fürchtet sich vor den Folgen der Streiks, da es bei seiner vorherigen Arbeitsstelle zu einem schlechten Tarifabschluss zwischen ver.di und dem Arbeitgeber kam und er infolgedessen seinen Arbeitsplatz verloren hat. Außerdem habe er keinen Grund, zu klagen:

> Ich hab mein Einkommen, meiner Familie geht es gut, mir geht es gut. Na, da bin ich halt ein bisschen egoistisch. Und ansonsten muss halt jeder zusehen, wie er zu was kommt und wo er bleibt.

Holgers Ablehnung globaler Streiks erklärt sich daher aus einer grundsätzlichen Ablehnung gewerkschaftlicher Organisierung, deren Forderungen und Zielen. Er zeigt in diesem Zusammenhang eine selbstbezogene Denkweise.

Gemeinsam stark: Der Wunsch nach globalen Streiks

Jörg und Matthias – die beiden Streikenden – reagieren auf die Aussage, dass Streiks über die Betriebe und über Deutschland hinaus ausgeweitet werden müssten, um erfolgreich zu sein, auf ähnliche Weise: Sie gehen davon aus, dass die Ziele nur kollektiv und organisiert zu erreichen sind. Jörg sagt dazu:

> Also mindestens in Deutschland müssen sich alle Standorte beteiligen. Es geht einfach um die, glaube ich, simple Tatsache, dass, je mehr sich beteiligen und je mehr ihre Arbeitskraft verweigern können, desto eher Druck aufgebaut werden kann und desto eher die Bereitschaft zu Verhandlungen erzeugt wird auf der Seite von Amazon.

Von der Ausweitung der Streiks versprechen sich beide einen erhöhten Verhandlungsdruck, durch den sie ihre Forderung nach der Einführung des Tarifvertrags für den Einzel- und Versandhandel durchsetzen können. Für Jörg gibt es zwei Möglichkeiten, erfolgreich zu streiken: erstens, ArbeiterInnen in Schlüsselpositionen für den Streik zu gewinnen. Dies gelinge jedoch aus verschiedenen Gründen bei Amazon nicht, denn die Personen seien immer auf bestimmte Tätigkeiten angelernt, wodurch Einzelne leicht und schnell ersetzbar seien. Außerdem könnten bei Streiks an einzelnen Standorten die Bestellungen leicht auf andere FC verschoben werden. Personengruppen, die schwerer ersetzbar seien, etwa Leads und Manager, beteiligten sich nicht an den Streiks (mit Ausnahme von Bad Hersfeld, wo auch Leads streikten). Die zweite Möglichkeit, erfolgreich zu streiken, bestehe darin, durch hohe und dezentrale Beteiligung Druck aufzubauen, damit bei Streiks Bestellungen immer schwerer auf andere FC verschoben werden könnten. Dazu müssten sich allerdings viele Standorte an den Streiks beteiligen. Matthias meint zur Ausweitung der Streiks:

> Ich wäre jetzt auch dafür, […] [dass] die Werke in Frankreich oder in Holland […] zur selben Zeit streiken. Dass das nicht so sehr verschoben ist. Und dann fand ich auch damals die Aussage von IG Bau-Steine-Erden [bei einem Besuch] hier [gut], wo er sagte, wegen der Unterstützung hier für uns: «Und wenn wir hier mit dem LKW oder dem Betonmischer

40 Natürlich kann an dieser Stelle nicht geklärt werden, ob Tobias tatsächlich keine Meinung zu dieser Frage hat oder ob er nicht genug Vertrauen aufbringen kann, um seine Meinung offen zu äußern.

> herankommen und hier eine Fuhre Beton in den Abfahrtsweg schütten, Schnellbeton.»
> Ich finde, so wie die Streiks hier in Deutschland ablaufen, ist das schwer, hier was durchzusetzen. In Frankreich oder so, da ist es anders. Wenn ich jetzt [im Dezember 2014] da Belgien gesehen habe, der Streik. Da fackeln da ein paar seiner Container vor der Bruchbude ab. Da kann keiner rein und raus. Da hast du eine leichte Blockade. Hier kriegst du ja schon einen auf den Deckel, wenn du bei Grün über die Ampel läufst in Schlange.[41] Da ist dann ja schon hier der Aufruhr. Und Polizeiaufwand. Ich meine, hier in Deutschland der Streik, ich meine, so wie der gesetzlich vorgeschrieben ist, ist [es] schwer, was durchzusetzen, finde ich. Wenn jetzt hier, wie es unser Fall ist, viele noch reingehen und arbeiten, ist ja nur verständlich mit Befristungen. Aber auch die Unterstützung mit den anderen FC in den anderen Ländern, finde ich, müsste besser organisiert werden. In [den FC in] Polen geht es wohl nicht in den ersten Jahren, aber die anderen […], die könnten ruhig mitmachen.

Obwohl sich Matthias für offensive Streikstrategien begeistert, stellt er ernüchtert fest, dass offensivere Aktionen wie die angesprochene Blockade die Stimmung im Betrieb vergiften und dazu führen können, dass sich «Falschmeldungen» im Betrieb halten und Personen «so dahin gestellt […] [werden], als wären wir hier Verbrecher». Darin deutet sich an, dass neben seiner Solidarität zu anderen Beschäftigten auch Überlegungen zu negativen Konsequenzen der Streiks für die Beziehung zu Vorgesetzten und zu KollegInnen im Arbeitsalltag eine Rolle spielen.

Weder Matthias noch Jörg gehen darauf ein, welche Rolle der Ausstand in Leipzig für andere Streiks spielen könnte. Auch setzen sie ihre Arbeitsbedingungen nicht mit denen anderer Beschäftigter im deutschen oder globalen Einzelhandel oder in anderen Branchen in Verbindung. Sie fordern die globale Ausweitung der Streiks primär zur Unterstützung ihrer eigenen gewerkschaftlichen Kampagne. Damit stellen sie ihre Streiks in einen größeren Zusammenhang; außerdem zeigt sich hier das Vertrauen in eine Organisation, die die Bedingungen am eigenen Standort verbessern will.

Die unterschiedlichen Ansichten der Streikenden und Nichtstreikenden zeigen sich deutlich darin, dass Streikende auf kollektive Forderungen und Verhaltensweisen zu deren Durchsetzung vertrauen, während sich die Nichtstreikenden an eher individuellen Verhaltensnormen orientieren (wie sich beispielsweise bei Tobias zeigt, der den Wunsch nach weniger Kontrollen formuliert, auf diese jedoch durch eine individuelle Strategie der Anpassung reagiert).

Das Klassenbewusstsein der Streikenden

Wie in Kapitel 3 zur Hypothese 3 ausgeführt, entsteht Klassenbewusstsein nach Karl Marx in der kämpferischen Auseinandersetzung der Menschen mit ihrer gesellschaftlichen Lage, in einem Sich-bewusst-Werden der eigenen sozioökonomischen Stellung, die mit einem Handeln auf Betriebsebene und einem solidarischen Streben darüber hinaus verbunden sein muss. Als Konsequenz erfolgt die Organisierung in Gewerkschaften, welche die Interessen der Arbeitenden vertreten. *Wie kommt es also zur Beteiligung einiger Amazon-Beschäftigter in Leipzig, während sich die Mehrheit nicht an den Streiks beteiligt?*

Die beiden Interviewpartner, die sich an den Streiks beteiligen (Jörg und Matthias), waren schon früher politisch aktiv. Matthias erzählt, er sei schon in den frühen 1980er Jahren in Leipzig in der Kirche aktiv gewesen und hätte an der Kampagne «Eine Mark für Espenhain» (gegen den Braunkohletagebau und die damit verbundenen Umweltschäden) teilgenommen, weshalb er vom Staatssicherheitsdienst überwacht worden sei. Außerdem positioniert er sich klar pazifistisch; früher stand er der Partei Bündnis 90/Die Grünen nahe, von denen er sich heute jedoch distanziert. Empört berichtet er von einem Besuch der Grünen im FC Leipzig, bei dem sie den «blauen Engel» auf den Kartons gelobt hätten, anstatt die ökologischen Folgen des Unternehmensmodells oder aber die Arbeitsbedingungen zu thematisieren. Er ist überzeugt von der Idee des Sozialismus, auch wenn er deren Umsetzung im System der DDR kritisiert. Im Kapitalismus sei es ein «Hauen und Stechen», das sei für ihn keine Demokratie. Er sehne sich danach, dass Leute unabhängig von ihren Fähigkeiten Chancen bekommen, was jedoch heutzutage nicht der Fall sei: «Wenn du hier nicht aufpasst, dann bist du gleich sowas von erledigt.» Matthias ist seit 1974 Mitglied in der Gewerkschaft und erzählt, dass er als Lehrling direkt in die IG Metall (als Teil des FDGB) aufgenommen wurde. Allerdings sei er lange Zeit bloß zahlendes Mitglied gewesen, erinnert sich aber an den Fall einer Entlassung, in dem ihm die Gewerkschaft geholfen habe. Für ihn scheint die Teilnahme an den Streiks, ebenso wie die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft, eine Selbstverständlichkeit zu sein.

Jörg ist langjähriges Gewerkschaftsmitglied und Mitglied der SPD, sein politisches Engagement liegt aber schon einige Zeit zurück. Heute, erzählt er, habe er neben seiner Arbeit bei Amazon und im Betriebsrat wenig Zeit für politische Aktivitäten. Er zeigt aber Interesse an den Mobilisierungen gegen Legida und will zukünftig in diese Richtung aktiv werden. Beim vorherigen Arbeitsplatz habe er sich im Betriebsrat engagiert und auch bei Amazon immer eng mit ver.di zusammengearbeitet. Schon immer setze er sich für die Streiks ein. Er habe früh Kontakt zu den Vertrauensleuten aufgenommen und im Hintergrund den Streik unterstützt, mitorganisiert. Und dies, obwohl seine Stelle in den ersten zwei Jahren befristet gewesen sei, weshalb er sich anfangs von den Streiks an sich fernhielt. Nach der letzten Befristung 2013 habe er es aber nicht mehr ausgehalten und sich trotz der Befristung an den Streiks beteiligt.

Beide Gesprächspartner schreiben den Streiks eine große Bedeutung zu. Sie werden von ihnen als singulä-

41 Gemeint ist eine Aktion während eines Streiks im Oktober 2014 in Leipzig, bei der während der Grünphase einer Fußgängerampel etwa 100 Personen langsam die Straße überquerten und dadurch die Zufahrtswege auf das Amazon-Gelände versperrten (siehe Streik-Soli-Bündnis Leipzig 2014).

re Ereignisse mit recht spezifischen Zielsetzungen wahrgenommen. Auf die Frage nach seiner Motivation zu streiken, meint Jörg:

> Wir streiken ja […] für den Abschluss eines Tarifvertrages. Und Tarifvertrag ist für mich ein Ausdruck von Mitbestimmung und Demokratie im Betrieb. Und das ist für mich ein wichtiger Wert, und den möchte ich auch durchgesetzt haben.

Matthias kann im Gegensatz zu Jörg nicht auf persönliche Erfahrungen im Arbeitskampf zurückgreifen; er kannte Streiks zuvor nur aus dem Fernsehen. Allerdings berichten Jörg und Matthias kaum von positiven Eindrücken während der Streiks bei Amazon. Matthias thematisiert auch nicht, ob er sich aufgrund der gemachten Erfahrungen persönlich weiterentwickelt hat. Jörg hingegen wünscht sich eine Arbeit im gewerkschaftlichen Bereich oder generell eine Beschäftigung, in der er mehr Umgang mit Menschen hat. Er ist unzufrieden mit seiner Arbeit bei Amazon und will dort eigentlich nicht mehr lange bleiben. Eine Option wäre für ihn eine höhere Position bei Amazon, aber aus ethischen Erwägungen komme das nicht infrage, da er dann seine Solidarität mit den anderen Beschäftigten verraten würde.

Beide Gesprächspartner sprechen im weiteren Sinne von Solidarität, wobei sich hier zwei verschiedene Konzepte von Solidarität offenbaren: Das erste zeichnet sich durch eine affektive Verbundenheit mit anderen Beschäftigten aus, sowohl im eigenen Betrieb als auch außerhalb. So betonen beide, dass sie die Entwicklungen im stationären Einzelhandel «schade» (Matthias) finden, Jörg tun die Beschäftigten dort «aufrichtig leid». Matthias sieht auch, dass die Rationalisierung von Arbeit, wie sie bei Amazon praktiziert wird, die Geschäfte in der Stadt «kaputt macht», denn hier arbeiteten «10 für 300». Diese affektive Verbundenheit mit den Beschäftigten im Einzelhandel gibt es auch mit den KollegInnen bei Amazon. So meint Matthias, dass er versteht, wenn befristet Beschäftigte nicht streiken, sondern «rein gehen», zum Arbeiten.

Daneben tritt eine Auffassung von Solidarität zutage, die auf der kollektiven Ablehnung des Bestehenden basiert, ohne jedoch selbst mächtig genug zu sein, daran etwas zu ändern. So misst Jörg den Perspektiven, die von den Streikenden hinsichtlich der Entwicklungen des Einzelhandels diskutiert werden, keine große Bedeutung bei. Er sieht die Streikenden nicht als die Kraft, die einen Entwurf einer besseren Gesellschaft vorlegt – mit Vorschlägen etwa, wie (Innen-)Städte sich alternativ entwickeln könnten oder sich Arbeit im Zeitalter der Industrie 4.0[42] anders als bei Amazon umgestalten ließe. Bei den Streiks gehe es mehr darum, wie es nicht sein soll: Amazon ist zu mächtig, und diese Macht soll eingeschränkt werden. Jörg ist der Zusammenhang zwischen dem Kundenwunsch nach sofortiger Bedürfnisbefriedigung (den Amazon erfüllt) und der dazu nötigen ständigen Verfügbarkeit von Arbeitskraft (durch die Amazon-Beschäftigten) durchaus bewusst. Er lehnt diese Realität ab, ohne zu wissen, wie er sich daraus befreien könnte. Jörg verweist darauf, dass die KundInnen von Amazon, die Zivilgesellschaft als Ganzes und vor allem die Presse mehr Möglichkeiten des Widerstands hätten.

Matthias will die «guten Dinge» bei Amazon nicht unterschlagen – etwa die Planbarkeit durch regelmäßige Arbeitszeiten –, ist aber der Überzeugung, bei Problemen «müssen wir was bewegen, um was zu verändern». Er sieht die Interessenkonflikte zwischen den Beschäftigten und dem Unternehmen Amazon, glaubt aber, dass in einem gemeinsamen Austausch Lösungen gefunden werden können. Matthias beklagt vielmehr den ihn umgebenden Egoismus. Solidarität mit den anderen Beschäftigten sei schwierig, da sich jeder selbst am nächsten stehe.

Zwischenfazit

Festzustellen ist, dass die libertär-egalitären Einstellungen der Streikenden für ihre Kritik an den Arbeitsverhältnissen und ihre Solidarität mit anderen Amazon-Beschäftigten sowie den Beschäftigten im Einzelhandel überhaupt scheinbar von großer Bedeutung sind. Vermutlich sind die individuellen Politisierungsprozesse für die Beteiligung an Streiks weit bedeutender als zunächst vermutet. Allerdings zeigt sich eine Unsicherheit oder Unerfahrenheit dabei, die eigene politische Vergangenheit mit den Erfahrungen des gegenwärtigen Arbeitskampfes zu verbinden. Dies kann dahingehend interpretiert werden, dass die libertär-egalitären Einstellungen, die offenbar von vergangenen Politisierungsprozessen zehren, bedeutsamer sind als die Erfahrungen der aktuellen Streiks. Diese sind für sie stark mit den Zielen und Kampfformen der Gewerkschaft, insbesondere mit der innerbetrieblichen Interessenvertretung, verbunden. Das *Klassenbewusstsein* der Streikenden richtet sich also sehr konkret auf die kollektive Organisierung in Gewerkschaften und ver.dis Streikkampagne.

Die Gesprächspartner, die nicht an den Streiks beteiligt sind, lehnen die gewerkschaftliche Streikkampagne, insbesondere ihren Fokus auf den Abschluss eines Tarifvertrags, als übertrieben ab. Sie distanzieren sich von den Streiks und bezeichnen Streikende sogar als «Arbeitsverweigerer».

5.2 VERTIKALES UND HORIZONTALES MILIEU

Wie in Kapitel 5 «Ergebnisse» erwähnt, lassen sich die Streikenden und die Nichtstreikenden zwei Milieus zuordnen. Der Begriff Milieu meint in diesem Zusammenhang, dass eine statistische Korrelation zwischen den zehn verschiedenen, für das Streikverhalten signifikanten subjektiven Einstellungen und den erlebten objektiven Bedingungen existiert. Insofern ist das Milieu dadurch bestimmt, was sich in der Empirie als Interaktion zwischen charakterlichen Orientierungen und objektiven Arbeitsbedingungen zeigt. Gleichzeitig ist die Zu-

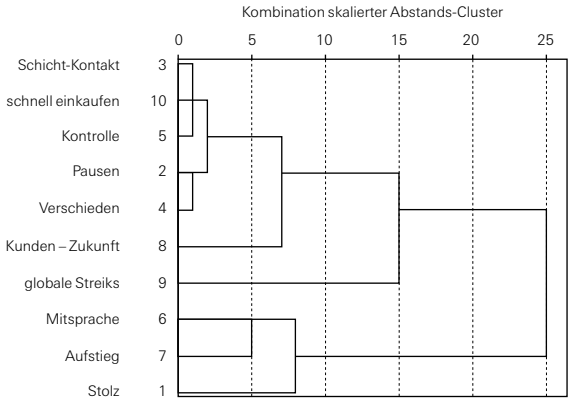
42 Hinter dem Stichwort Industrie 4.0 steht die Vorstellung einer vierten industriellen Revolution, deren Merkmal eine neue Qualität der Automation durch in der *smart factory* miteinander kommunizierende Maschinen ist, ermöglicht durch künstliche Intelligenz (vgl. Matuschek 2016).

sammensetzung der Einstellungen in den Milieus durch das methodische Vorgehen und insbesondere die theoriegeleiteten Hypothesen bestimmt.[43]

Anhand der Clusteranalyse konnten zwei Milieus differenziert werden – das vertikale und das horizontale Milieu. Abbildung 1 zeigt ein Dendrogramm als Ergebnis der Clusteranalyse.

Abbildung 1: Dendogramm mit den zehn Variablen aus der ersten Regressionsanalyse

Dendogramm mit durchschnittlicher Verknüpfung (zwischen Gruppen)



Quelle: eigene Darstellung

Zunächst soll die Verteilung der Variablen im Dendrogramm beschrieben werden. Im obersten Cluster stehen sich die Variablen «Schicht-Kontakt», «schnell einkaufen» und «Kontrolle» besonders nahe, gefolgt von «Pausen» und «Verschieden». Diese bilden zusammen und mit der Variable «Kunden – Zukunft» ein Cluster. Dieses erste Cluster stößt recht spät mit der Variable «globale Streiks» zusammen. Somit bildet diese Variable fast schon ein eigenes Cluster, ist aber mit dem ersten Cluster assoziiert.

Im zweiten Cluster wird die Nähe der Variablen «Mitsprache» und «Aufstieg» zueinander sichtbar, die zusammen mit der Variablen «Stolz» eine Gruppe bilden. Dieses Cluster besteht aus deutlich weniger Variablen als das erste; ihre Variablen liegen tendenziell weiter auseinander.

Bringt man dieses Ergebnis mit den Erkenntnissen aus den Interviews in einen Zusammenhang, wird deutlich, dass sich in den zwei Clustern subjektive Einstellungen und objektive Rahmenbedingungen verschränken. Diese hängen, wie aus den vorausgegangenen Prüfungen deutlich wird, stark mit dem Streikverhalten zusammen. VertreterInnen des *vertikalen Milieus* sind vor allem dadurch charakterisiert, dass sie sich an externen, hierarchischen Strukturen orientieren, an diese anpassen und aus ihnen Sinn und Anerkennung schöpfen. Sie erfahren ihre Anstellung bei Amazon als Aufstieg, sind stolz, Teil von Amazon zu sein, und empfinden ihre individuellen Mitsprachemöglichkeiten als ausreichend, selbst wenn sie sie (scheinbar) nicht nutzen. Außerdem befürworten sie externe Kontrollen, auch wenn sie sie selbst betreffen. VertreterInnen des vertikalen Milieus werden wahrscheinlich nicht streiken.

VertreterInnen des *horizontalen Milieus* zeichnen sich dadurch aus, dass sie Wert auf Gleichheit legen und selbstverantwortlich handeln wollen. Dieser Wunsch steht im Widerspruch zu ihrer Arbeit bei Amazon. Er kommt in ihrer Kritik an den Kontrollen und Pausenregelungen als Erscheinungsformen des repressiven Zeitmanagements und der ausgeprägten Hierarchien zum Ausdruck. Er zeigt sich auch in der Ablehnung von Dauerbefristungen und schlechten Arbeitsverträgen. Die VertreterInnen des horizontalen Milieus suchen den Kontakt zu ihren KollegInnen auch während der Arbeit, haben also das Bedürfnis nach Kollektivität und Sozialität, das nicht (ausreichend) befriedigt wird. Diese Einstellungen entwickeln sich aufgrund konkret wahrgenommener Arbeitsbedingungen, übertragen sich aber auch auf Kontexte jenseits der Arbeit. Der horizontale Typ streikt wahrscheinlich.

In der statistischen Prüfung zeigt sich, dass die Streikbereitschaft mit dem Vertrauen in eine kollektive Organisation zusammenhängt und dass das horizontale Milieu eher zu diesem Vertrauen neigt als das vertikale. Gleichzeitig besitzt der Faktor «Klassenbewusstsein» eine relative Selbstständigkeit, die sich in der Clusteranalyse als Distanz zu beiden Milieus zeigt. Das Vertrauen in kollektive Organisationen ist also relativ weit entfernt von den unmittelbaren Verhaltensorientierungen des horizontalen Milieus, das sich vor allem in der konfrontativen Erfahrung der reellen Subsumtion befindet. Offenbar gibt es eine Dissonanz zwischen dem horizontalen Milieu und dem Klassenbewusstsein (als Orientierung an Gewerkschaften). In den Interviews äußert sich dies als Zweifel des horizontalen Milieus an der Stärke der eigenen Streiks und als Kritik an der bundesweiten Streikkampagne.

43 Auf den ersten Blick scheint es, als könnten die Konzepte «Milieu» und «autoritärer Charakter» synonym verwendet werden. Im Milieukonzept kommt jedoch der Erfahrung der Arbeitssituation (Bedeutung der Kontrollen) als oktroyierte Arbeitsbedingungen eine große Bedeutung zu. Es geht hier nicht ausschließlich – wie beim «autoritären Charakter» – um das rein Subjektive und die Biografien der Subjekte. Deswegen ist eine kategoriale Abgrenzung inhaltlich angemessen.

6 FAZIT

Ausgangspunkt der vorliegenden Untersuchung ist die Feststellung, dass sich der Einzelhandel in einer Umbruchsituation befindet. Diese nimmt durch den Onlineversandhändler Amazon zusätzlich an Fahrt auf, da das Unternehmen nicht nur stark expandiert, sondern die gesamte Organisation des Verkaufsprozesses völlig neu gestaltet. Die Verkaufsarbeit durchläuft dabei einen Prozess der reellen Subsumtion, der gekennzeichnet ist durch Technisierung, Taylorisierung (zunehmende Zerstückelung in ihre kleinsten Bestandteile und künstliche Neuzusammensetzung) sowie die vollständige Überwachung und Disziplinierung der Beschäftigten in den *fulfillment centers.*

Damit unterscheidet sich die Arbeit bei Amazon radikal von der in Warenhäusern oder Supermärkten. Im Folgenden sollen die eingangs aufgestellten Hypothesen auf ihren Wahrheitsgehalt geprüft werden, wobei die Kernfrage lautet: *Warum streiken einige Amazon-Beschäftigte, während sich die Mehrheit nicht an den Streiks beteiligt?*

Hypothese 1 «Die Erfahrung der reellen Subsumtion (Taylorisierung, Technisierung der Verkaufsarbeit und Disziplinierung der Beschäftigten) spielt eine zentrale Rolle für die Entscheidung zum Streik» wurde bestätigt. Streikende und Nichtstreikende erfahren und erklären die vorgegebenen Arbeitsbedingungen sehr unterschiedlich. Dabei sind Faktoren wie Fremdbestimmtheit der Arbeit, Segregation der Belegschaft, Fluktuation der KollegInnen durch Befristungen und Saisonarbeit, Ersetzbarkeit der eigenen Arbeitskraft, Leistungsdruck sowie restriktive räumliche und zeitliche Arrangements von entscheidender Bedeutung. Die Annahme, dass die Beurteilung der eigenen Arbeit als «verantwortungsvoll» oder «interessant» ArbeiterInnen vom Streik abhalten würde, hat sich nicht bestätigt. Vielmehr schätzen die Amazon-Beschäftigten ihre Arbeit generell als wenig verantwortungsvoll oder interessant ein.

Die Entscheidung für oder gegen das Streiken ist maßgeblich davon abhängig, ob die jeweilige Person die Notwendigkeit einer kollektiven Organisierung erkennt und darauf vertraut, dass sie die eigene sozioökonomische Stellung verbessern kann. Dabei sind individuell erfahrene (erfolgreiche) Widerstandspraktiken entscheidend sowie das Selbstverständnis, ob man sich als solidarischer Teil eines Kollektivs von ArbeiterInnen betrachtet.

Damit hat sich die *Hypothese 3* «Für die Entscheidung zum Streik spielt Klassenbewusstsein und Gewerkschaftsnähe eine bedeutsame Rolle» ebenfalls bestätigt. Die Streikenden weisen ein kollektives und klassenförmiges Bewusstsein auf, insofern sie sich als Teil der internationalen Amazon-Belegschaft verstehen, aber auch Empathie mit Beschäftigten anderer Branchen haben und sich für sie einsetzen. Sie schätzen die Gewerkschaft als Organisation, in der sie ihre Interessen gegenüber dem transnationalen Unternehmen vertreten können. Ihre Überzeugung, dass Streiks auch über das eigene FC hinaus stattfinden müssen, um erfolgreich zu sein, markiert dabei den größten Unterschied zu den Nichtstreikenden. Diese identifizieren sich stark mit Amazon und grenzen sich von ihren KollegInnen sowie von ver.di deutlich ab. Ihnen geht es vor allen Dingen um ihre individuellen Möglichkeiten im Betrieb und im Leben. Sie wollen sich «gut aufgehoben» und «zugehörig» fühlen und rekurrieren in diesem Sinne auf ihren «Aufstieg aus der Arbeitslosigkeit heraus» in eine «ordentliche», rentenversicherte Arbeit oder auch auf Situationen, in denen sie in persönlichen Notlagen vom Unternehmen unterstützt worden sind.

Dies verweist auf *Hypothese 4* «Personen, die sich an Hierarchien orientieren und sich deshalb mit Amazon als Arbeitgeber identifizieren, beteiligen sich nicht an den Streiks. Personen mit einer demokratischen Haltung, also der Vorstellung, Arbeit und Leben partizipatorisch zu gestalten, beteiligen sich an den Streiks», die ebenfalls verifiziert wurde. Die Nichtstreikenden sind stolz, Teil von Amazon zu sein. Ihre Arbeit ist für sie eine Quelle von Anerkennung und Lebenssinn. Ihre Identifikation mit dem Unternehmen speist sich hauptsächlich aus dessen weltweitem Bekanntheitsgrad und wirtschaftlichem Erfolg – die Zugehörigkeit zu und Anpassung an dieses Unternehmen scheint ihnen Sicherheit zu geben. Gleichzeitig sehen oder wünschen sie keinerlei Möglichkeit der persönlichen Einflussnahme auf die vorgefundenen Arbeitsbedingungen. Demgegenüber führt vor allem der bei den Streikenden vorhandene unerfüllte Wunsch nach Partizipation und Mitbestimmung auf betrieblicher Ebene zur Beteiligung an Streiks.

Zwei der anfangs aufgestellten Hypothesen haben sich als nicht haltbar erwiesen:

Hypothese 2 «Vergleichsweise niedrige Gehälter und mangelnde Sonderzuwendungen durch Amazon tragen wesentlich zur Beteiligung an Streiks bei. Ein sozialer Aufstieg durch die Anstellung bei Amazon kann wiederum vom Streik abhalten.» Gerade die Erhöhung der Löhne und die Einführung von Sonderzuwendungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld sind wesentliche Ziele der Streikkampagne von ver.di. Doch die Streikwilligen sind weder der Meinung, dass sie schlecht verdienen, noch fordern sie Sonderzuwendungen. Ausschlaggebend dafür ist sicher, dass die Streiks der vergangenen Jahre bereits Lohnerhöhungen gebracht haben. Zudem zahlt Amazon Einstiegsgehälter über dem Mindestlohn – die Gehälter für «unqualifizierte» Tätigkeiten sind in Leipzig und Umgebung tendenziell deutlich niedriger. Interessanterweise dient die Höhe des Einkommens den Nichtstreikenden sogar explizit der Abgrenzung von den Streiks.

Folgen wir den statistischen Ergebnissen, weist demgegenüber ein sozioökonomischer Aufstieg durch die

Anstellung bei Amazon nicht unbedingt, wie eingangs angenommen, auf ein Fernbleiben von den Streiks hin. In den Interviews wurde jedoch deutlich, dass die Nichtstreikenden die Anstellung bei Amazon als einen Aufstieg erleben.

Hypothese 5 «Die Entscheidung für einen logistischen Lebensstil (der schnell, mobil, individuell und flexibel ist) oder für einen klassischen Lebensstil (enge soziale Netze, geringe Mobilität und Flexibilität) führt zu divergierendem Streikverhalten» muss ebenfalls verworfen werden. Die Unterscheidung zwischen einem logistischen und einem klassischen Lebensstil, mit den von mir abgefragten Aspekten wie Einbindung in enge (familiäre) Strukturen, Konsumverhalten, Mobilität, Prekarität und Flexibilität kann das unterschiedliche Streikverhalten nicht erklären.

Ergebnisse

Welche Gründe veranlassen die Beschäftigten bei Amazon in Leipzig dazu, zu streiken oder nicht zu streiken? Die vorliegende Untersuchung hat gezeigt, dass die Verschränkung von drei subjektiven und objektiven Momenten zu einem divergierenden Streikverhalten führt:

(1) die Erfahrung der reellen Subsumtion (als objektivem Prozess, der sich außerhalb der Einflussmöglichkeiten der Amazon-Beschäftigten vollzieht);

(2) deren Vermittlung über eine bestimmte politische Bewusstseinsform;

(3) die unbewusste oder bewusste Zugehörigkeit zu einem Verhaltensmilieu, das entweder die Anpassung an die Hierarchien im Unternehmen oder aber die Forderung nach Selbstkontrolle und mehr Eigenverantwortung in den Mittelpunkt stellt.

Es stehen sich also im Wesentlichen zwei Momente gegenüber: erstens die reelle Subsumtion der Verkaufsarbeit als Anpassung an eine fabrikförmig organisierte «Amazon-Gemeinschaft» und zweitens der Wunsch nach Eigenverantwortung und ein damit eng verbundenes Freiheitsversprechen. Da bei Amazon die egalitär-libertären Ideale des horizontalen Milieus mit den Konsequenzen der reellen Subsumtion der Arbeit weiterhin in Widerspruch geraten werden, wird wohl auch in Zukunft bei Amazon mit Streiks zu rechnen sein.

Diskussion

(1) Um die bisherigen Ergebnisse näher zu erläutern, soll im Folgenden das Verhältnis der impliziten und expliziten Verhaltensnormen des horizontalen Milieus zur Entwicklung der Arbeitskämpfe diskutiert werden, um im Anschluss Perspektiven, die sich daraus ergeben, herauszuarbeiten.

Um dieses Verhältnis zu ergründen, muss nicht zuletzt das horizontale Milieu selbst befragt werden. Obwohl bei den Interviewten zum Teil weiter zurückliegende politische Erfahrungen vorhanden sind – auch wenn diese nicht unbedingt aus dem Arbeitskampf stammen –, ist es offenbar schwierig für sie, diese Erfahrungen und ihre freiheitlich-egalitären Einstellungen mit dem Arbeitskampf bei Amazon zu verbinden. Dies zeigt sich unter anderem darin, dass die Streikenden ihrer Forderung nach einer anderen Arbeitsorganisation (bei der sie selbst als handlungsfähiges Subjekt auftreten) noch zu wenig Ausdruck verleihen. Hier muss das Rad nicht neu erfunden werden: In Leipzig wurden von den Aktiven im Betrieb und den zuständigen GewerkschaftssekretärInnen bereits Aktionen durchgeführt, die in diese Richtung weisen. So wurden etwa Flyer zu den Themen «Pausenklau» oder «Skandalisierung von Feedback-Gesprächen wegen weniger Minuten Inaktivität» verteilt.

In der bundesweiten Streikkampagne wird auf die Interessen des horizontalen Milieus zu wenig eingegangen, wenn die Forderung einer Lohnerhöhung mit dem Tarifvertrag des Einzel- und Versandhandels zu sehr in den Vordergrund gestellt wird. Da Amazon bislang den Arbeitskampf aussitzt, müssen die Streikenden ihre Probleme und Kritikpunkte – wie hoher Leistungsdruck, Überwachung, innerbetriebliche Ungleichheit durch Befristungen und Saisonarbeit, ungerechte Pausenregelungen – deutlicher artikulieren und stärker voranbringen.

(2) Ein zentrales Ergebnis der vorliegenden Studie ist die Differenzierung des horizontalen und des vertikalen Milieus innerhalb der Amazon-Belegschaft. Jedoch wissen wir noch zu wenig über die VertreterInnen des vertikalen Milieus und darüber, welche Erfahrungen und Einstellungen sie dazu führen, sich den Streiks nicht anzuschließen. Die vorliegende Studie liefert erste Hinweise darauf, welche Faktoren bei ihnen die Identifikation mit Amazon befördern. In weiterführenden Studien wird zu klären sein, warum VertreterInnen des horizontalen Milieus eine kollektive Organisierung in Gewerkschaften anstreben, während jene des vertikalen Milieus diese ablehnen. Eine umfassendere Einsicht in diese Aspekte ist umso dringlicher, als bei Amazon in Leipzig – wie auch an anderen Standorten – die Mehrheit der Beschäftigten den Streiks fernbleibt. Insbesondere für die zukünftige Ausgestaltung innerbetrieblicher gewerkschaftlicher Organisierung sowie für die politische Arbeit linker Gruppierungen wird es enorm wichtig sein, diese Personengruppe stärker einzubeziehen.

(3) In den letzten Jahren ist die Arbeitslosigkeit insgesamt zurückgegangen, die Erwerbstätigkeit gestiegen. Besonders im Dienstleistungsbereich entstehen zunehmend prekäre, niedrig entlohnte, wenig anerkannte und mit wenigen Partizipationschancen ausgestattete Beschäftigungsverhältnisse (vgl. Goes et al. 2015: 31 ff.). Das Unternehmen Amazon ist hierfür ein gutes Beispiel – befristete Arbeitsverträge und Saisonarbeit sind essenzieller Bestandteil seiner Beschäftigungspolitik. Diese Gruppe von ArbeitnehmerInnen wurde in der vorliegenden Untersuchung jedoch nur unzureichend beleuchtet. Entsprechende Daten und Informationen stammen größtenteils aus «zweiter Hand», wurden also nicht direkt von diesen Perso-

nen abgefragt. Zukünftige Forschungen müssen diese Gruppen gezielter ansprechen und adäquate Methoden entwickeln. Auch für gewerkschaftlich Aktive besteht eine der Herausforderungen darin, diese Beschäftigten in ihre Arbeitskampfstrategie einzuschließen.

(4) In der öffentlichen Debatte fehlt es an einer systematischen Analyse des Unternehmens Amazon: seiner Unternehmensstrategie und Kapitalstruktur sowie der konkreten Arbeitsbedingungen vor Ort. Letztlich bedarf es einer Bewertung der Machtressourcen, die gewerkschaftlich organisierte Belegschaften besitzen, um ihre Forderungen durchzusetzen. Dass solch eine Analyse bislang ausbleibt, spielt dem Unternehmen und weiteren großen Einzelhandelsbetrieben in die Hände – schließlich sind Letztere wahrscheinlich nicht abgeneigt, mit Verweis auf die Konkurrenz auch ihre Arbeitsstandards zu Ungunsten ihrer Belegschaften zu verschlechtern. Diese Schwäche des gewerkschaftlichen Arbeitskampfes dürfte besonders für die gewerkschaftlich Aktiven in den Betrieben, aber auch für die GewerkschaftssekretärInnen nach fast drei Streikjahren eine eher deprimierende Erfahrung darstellen. Doch sind die Beschäftigten in den *fulfillment centers* nicht die Einzigen, die von den negativen Auswirkungen des Wandels im Einzelhandel betroffen sind. Die Gewerkschaft ver.di sollte mit dem Auftrag, diesen strategisch-analytischen Mangel zu beheben, nicht alleingelassen werden. Somit sind auch potenzielle BündnispartnerInnen dazu aufgerufen, in der Auseinandersetzung mit Amazon Verantwortung zu übernehmen.

7 METHODENBERICHT

Der folgende ausführliche Methodenbericht soll aufzeigen, welche methodischen Schritte zu den vorliegenden Ergebnissen geführt haben. In Kapitel 7.1 werden zunächst grundlegende methodologische Überlegungen angestellt, um auf dieser Grundlage den Ablauf und die Ergebnisse der Untersuchung zu skizzieren. Sie lässt sich in drei methodische Phasen untergliedern: Exploration (Kapitel 7.2), quantitative Erhebung (Kapitel 7.3) und qualitative Erhebung (Kapitel 7.4).

7.1 METHODOLOGISCHE ÜBERLEGUNGEN

Zur Beantwortung der Fragestellung *Warum streiken einige Amazon-Beschäftigte in Leipzig, während sich die Mehrheit nicht an den Streiks beteiligt?* müssen Handlungsweisen und subjektive Erklärungen, Sinnstiftungen im (Arbeits-)Alltag und ihnen übergeordnete Strukturen miteinander verbunden werden. Dazu bedarf es epistemologisch eines Konzepts vom Subjekt, das beides beachtet: einmal die Existenz in und Unterwerfung unter bestimmte Lebensverhältnisse *(structure),* aber auch das individuelle Schaffen und Produzieren dieser Lebensverhältnisse *(agency).*[44] Marx fasst es in folgende Worte (1972b: 115):

> Die Menschen machen ihre eigene Geschichte, aber sie machen sie nicht aus freien Stücken, nicht unter selbstgewählten, sondern unter unmittelbar vorgefundenen, gegebenen und überlieferten Umständen.

Die Stärke der europäisch-ethnologischen Forschung besteht darin, dass das Subjekt in ihr eine zentrale Rolle einnimmt. Ihr geht es um subjektive Denkweisen und das Verhältnis zu subjektiven Handlungsweisen – das Subjekt darf nicht hinter den Strukturen oder historischen Entwicklungen verschwinden (vgl. Holzkamp 1983). Die Beantwortung der obigen Fragestellung soll also vom Subjekt her erfolgen. Gleichzeitig muss der konkrete Kontext – die Arbeits- und Lebensbedingungen der Amazon-Beschäftigten – als Handlungsrahmen der Subjekte in die Analyse des Streikverhaltens einbezogen werden. Hieraus ergeben sich folgende Fragen: Sind es die oben beschriebenen Strukturbedingungen, etwa die veränderten Arbeitsbedingungen im Einzelhandel, die ArbeitnehmerInnen zum Streik motivieren? Welche «strukturellen Momente» bezüglich der Arbeitsverhältnisse bei Amazon und der Lebensverhältnisse und -weisen der Beschäftigten werden durch die Erforschung subjektiver Denk- und Handlungsweisen sichtbar?

Die handlungsfähigen Subjekte auf der einen Seite und die sie umgebenden Strukturen auf der anderen sollen in drei methodischen Schritten untersucht werden: Dabei kommen sowohl hermeneutisch-induktive Verfahren der Europäischen Ethnologie als auch theoretisch-statistische Methoden zum Einsatz.[45] In den nächsten Abschnitten wird dargelegt, aus welchen Erwägungen heraus Methoden gewählt wurden und welche Möglichkeiten dadurch zur Bearbeitung der Fragestellung entstanden sind.

7.2 EXPLORATION

Die erste Forschungsphase beinhaltet den Zugang zum Untersuchungsgegenstand und das explorative Vorgehen im Forschungsfeld. Während verschiedener Aufenthalte im Amazon-FC Leipzig im Dezember 2013 und Frühjahr 2014 nahm ich beobachtend an Streiks teil und führte zahlreiche informelle Gespräche mit streikenden Beschäftigten und ver.di-GewerkschafterInnen. Des Weiteren partizipierte ich an einer Versammlung von ver.di-Vertrauensleuten und einem Treffen des Streik-Soli-Bündnisses. So gelang eine Annäherung an das theoretisch bislang kaum durchdrungene Feld. Daraus ergab sich die ganz praktische Fragestellung: *Warum nehmen nicht mehr ArbeitnehmerInnen am Streik teil?*

Während der Exploration fand eine erste, intensive Recherche statt. Sie bildet die Grundlage für die Formulierung der Hypothesen (siehe Kapitel 3), die im engeren oder weiteren Sinne auf ein bestimmtes Streikverhalten zielen. Aufgrund der Breite der Fragestellung und der Hypothesen und unter Berücksichtigung der mir zur Verfügung stehenden Ressourcen sowie der Grenzen qualitativen Forschens ergaben sich nun zwei Möglichkeiten der Annäherung: Erstens war es möglich, sich auf einen Teilaspekt zu beschränken, wie es zahlreiche ethnografische Forschungen zu Arbeitskulturen tun. Zweitens konnte ein passendes Set an Methoden gewählt werden, das das Wechselspiel zwischen strukturell determinierten Erfahrungen (der Arbeit, des Einkommens) und Bewusstseinsformen (politische Einstellung, Haltung zur Gewerkschaft) sowie individuellen Dispositionen (Orientierung an Autoritäten, Lebensstil) in die Forschung integriert. Mit der Entscheidung für die zweite Vorgehensweise mussten theoretische Leerstellen hingenommen werden, da für die Sichtung der entsprechenden Literatur wenig Zeit blieb.

Auf der Grundlage der erarbeiteten theoretischen Orientierung und der ethnografischen Felderfahrung wurde ein deutschsprachiger Fragebogen entworfen. Dazu wurden die eingangs aufgestellten Hypothesen operationalisiert (siehe die Ausführungen zu «Operationalisierung der Hypothesen»). Pro Hypothese wurden neun bis 15 geschlossene Fragen[46] (Variablen) in den Fragebogen aufgenommen, wobei diese auf Ein-

44 In den Sozialwissenschaften hat sich das Gegensatzpaar *agency* (Handlung) und *structure* (Struktur) etabliert, um zu erklären, wie sich Gesellschaft reproduziert. Dabei wird Struktur mit Ordnung und Stabilität assoziiert, während das Handeln als die dynamische, verändernde Seite einer Gesellschaft erscheint (vgl. Demirović 2010: 157). **45** Die hier vorgenommene Methodenintegration in den Forschungsprozess kann an Debatten zu qualitativem Forschen anknüpfen, die quantitative Verfahren einschließen (vgl. Kelle/Erzberger 2003). **46** Die Fragen waren zu Auswertungszwecken geschlossen. Um die Partizipation zu erleichtern, sollte der Fragebogen in 15 Minuten in der Tram ausgefüllt werden können.

schätzungen sowohl von Streikenden als auch von Nichtstreikenden zielen. So wurde jeder Hypothese ein Set von verschiedenen Variablen zugeordnet, die dem Vorgehen entsprechend theoretisch und ethnografisch geleitete sind.

Operationalisierung der Hypothesen
Im Zuge der Operationalisierung der Hypothesen wurden diese in Teilaspekte gegliedert. Entsprechende Fragen oder zu bewertende Aussagen wurden für den Fragebogen formuliert (siehe Tabellen 4 bis 8):

Tabelle 4: Variablen und Codes der Hypothese 1 Arbeitszufriedenheit und reelle Subsumtion

	Arbeitszufriedenheit & reelle Subsumtion	Code
1	Welches der folgenden Tätigkeitsmerkmale trifft auf Ihre Arbeit am ehesten zu? (4-fache Auswahl)	Merkmal Arbeit
2	Ich habe während der Schicht genügend Zeit, um meine Arbeiten zu erledigen.	Zeit
3	Ich habe während der Schichten ausreichend Ruhe- und Pausenzeiten.	Pausen
4	Meine Tätigkeit ist uninteressant.	un-/interessant
5	Ich mache mir Sorgen, dass ich in naher Zukunft durch die Arbeit erkranken werde.	Erkranken
6	Der Stress bei meiner Arbeit belastet mich sehr.	Stress
7	Ich habe während der Schicht Kontakt zu meinen KollegInnen.	Schicht-Kontakt
8	Ich fühle mich während der Schicht ständig kontrolliert.	Kontrolle
9	Mein jetziges Einkommen entspricht meinen Leistungen.	Einkommen Leistung
10	Formal gesehen leisten Sie bei Amazon eine ähnliche Arbeit wie ein Verkäufer in einem Laden: Sollte die Zukunft des Konsums darin liegen, dass Verkäufer und Käufer stärker kommunizieren, um die Kaufwünsche zu befriedigen, oder ist dieser Kontakt irrelevant?	Kundenkontakt
11	Haben Sie vor Ihrer Tätigkeit bei Amazon schon in folgenden Bereichen gearbeitet (Antwort: Verkauf im Einzelhandel, z. B. bei Karstadt)?	Tätigkeit EH

Tabelle 5: Variablen und Codes der Hypothese 2 Einkommen und materielle Verelendung

	Einkommen und materielle Verelendung	Code
1	Ich bin den körperlichen Belastungen meiner Tätigkeit gewachsen.	Körper
2	Ich habe Aufstiegsmöglichkeiten.	Aufstieg
3	Welchen höchsten allgemeinbildenden Abschluss haben Sie?	Abschluss
4	Haben Sie vor Ihrer Tätigkeit bei Amazon schon in folgenden Bereichen gearbeitet (Antwort: Verkauf im Einzelhandel, z. B. Karstadt)?	Tätigkeit EH
5	Haben Sie vor Ihrer Tätigkeit bei Amazon schon in folgenden Bereichen gearbeitet (Antwort: Lagerarbeiten, z. B. DHL)?	Tätigkeit Lager
6	Haben Sie vor Ihrer Tätigkeit bei Amazon schon in folgenden Bereichen gearbeitet? (Antwort: Zustellung von Paketen, z. B. DHL)	Tätigkeit Paket
7	Mein Grund, bei Amazon zu arbeiten, ist … die Lohnhöhe.	Grund Lohn
8	Mein Grund, bei Amazon zu arbeiten, ist … der Ausweg aus der Erwerbslosigkeit.	Grund erwerbslos
9	Ich bin eigentlich für die Tätigkeit bei Amazon überqualifiziert.	überqualifiziert
10	Mein Einkommen sichert mich finanziell ab.	finanz. abgesichert
11	Mit meinem Einkommen sorge ich finanziell für weitere Personen (PartnerIn, Kinder etc.).	finanziert andere
12	Ich habe neben der Arbeit wenig Zeit zum Einkaufen.	wenig Zeit Einkauf
13	Ich bin darauf angewiesen, möglichst günstige Artikel einzukaufen, um Geld zu sparen.	günstige Artikel

Tabelle 6: Variablen und Codes der Hypothese 3 Klassenbewusstsein und Gewerkschaftsnähe

	Klassenbewusstsein und Gewerkschaftsnähe	Code
1	Amazon wird nachgesagt, Arbeitsplätze in Läden der Innenstädte zu vernichten: Glauben Sie, dass man da politisch gegensteuern müsste?	polit. Innenstadt
2	Wäre es aus Ihrer Sicht sinnvoll, dass sich die Arbeitnehmer der bedrohten Innenstadt-Geschäfte mit den Arbeitnehmern bei Amazon treffen?	Vernetzung EH
3	Unabhängig davon, ob Sie Mitglied in einer Gewerkschaft sind oder nicht, würde ich nun gerne wissen, ob Sie den Gewerkschaften vertrauen oder nicht. (5-fache Auswahl)	Vertrauen Gewerkschaft
4	Viele Menschen verwenden die Begriffe «links» und «rechts», um unterschiedliche Einstellungen zu kennzeichnen. Wenn Sie an Ihre eigenen politischen Ansichten denken, wo würden Sie diese auf einer Skala zwischen 1 und 7 einstufen? 1 bedeutet links, 7 bedeutet rechts.	politische Einstellung
5	Ich befürchte eine Standortverlegung als Reaktion auf die Streiks.	Standortverlegung
6	Die Streiks zeigen, dass wir gemeinsam handeln können, und bringen gemeinsame Stärken zutage, die vorher gar nicht bewusst waren.	Streiks gemeinsam Stärke
7	Streiks gefährden den Betriebsfrieden.	Betriebsfrieden
8	Solidarität ist für mich nicht so wichtig. Die eigenen Interessen kann man in der Arbeitswelt am besten alleine vertreten.	Solidarität unwichtig
9	Amazon ist ein global agierendes Unternehmen. Die Streiks zeigen, dass die Beschäftigten gemeinsam handeln können – das sollte über alle Grenzen hinweg ausgeweitet werden.	globale Streiks
10	Gewerkschaften dürfen sich nicht auf die Vertretung von Arbeitnehmerinteressen beschränken. Sie sollten sich auch gesellschaftspolitisch engagieren.	Gewerkschaft Gesellschaft

Tabelle 7: Variablen und Codes zu Hypothese 4 Demokratie und Orientierung an Autoritäten

	Demokratie und Orientierung an Autoritäten	Code
1	Ich bin stolz darauf, Teil eines weltweit erfolgreichen Unternehmens wie Amazon zu sein.	Stolz
2	Amazon sollte darauf achten, dass eher Menschen gleicher Herkunft zusammenarbeiten (z. B. nur Deutsche).	gleiche Herkunft
3	Bei Amazon arbeiten sehr viele unterschiedliche Menschen mit unterschiedlichen Arbeitsverträgen zusammen: Finden Sie das gut?	Verschieden
4	Bei Entscheidungen, die meine Arbeit betreffen, habe ich ausreichend Mitspracherecht.	Mitsprache
5	Die Arbeitnehmer sollten in den Betrieben mindestens genauso viel zu bestimmen haben wie die Unternehmer.	Arbeitnehmer Unternehmer
6	Die Beschäftigten bei Amazon sind am besten dazu in der Lage, die KundInnen zufriedenzustellen. Deshalb sollten sie eine wichtigere Rolle für die Zukunft des Unternehmens spielen.	Kunden – Zukunft
7	Wird es mit der Demokratie in Deutschland inzwischen übertrieben oder sollten die Möglichkeiten der Mitbestimmung bei Amazon und auch anderswo weiter ausgebaut werden?	Demokratie
8	Mein Verhältnis zu meinen KollegInnen ist gut.	Verhältnis KollegInnen
9	Mein Verhältnis zu meinen Vorgesetzten ist gut.	Verhältnis Vorgesetzte

Tabelle 8: Variablen und Codes zur Hypothese 5 Lebensstile

	Lebensstile	Code
1	Alter	Alter
2	Geschlecht	Geschlecht
3	Haben Sie in der letzten Zeit Ihren Arbeitsplatz bzw. Ihr berufliches Aufgabengebiet ein- oder mehrmals gewechselt, sodass sich die Art Ihrer Tätigkeit grundlegend verändert hat?	Arbeitsplatzwechsel
4	Ich bin daran interessiert, auch außerhalb der Arbeitszeiten mit KollegInnen Zeit zu verbringen.	KollegInnen Freizeit
5	Wie wohnen Sie (alleine, Familie, WG)?	Wohnform
6	Wie würden Sie Ihr Verhältnis zu Ihrer Familie auf einer Skala von 1 bis 5 einordnen? 1 bedeutet sehr eng, 5 bedeutet kein Kontakt.	Verhältnis Familie
7	Kümmern Sie sich intensiv um Ihre eigenen Kinder oder um pflegebedürftige Personen?	Kinder Pflege
8	Ich bin räumlich an Leipzig (und Umgebung) gebunden und würde nicht wegziehen.	räumlich gebunden
9	Ich habe Alternativen zu der Anstellung bei Amazon.	Alternativen
10	Bestellen Sie im Internet Produkte für Ihren privaten Gebrauch?	Onlineshopping
11	Ich möchte beim Einkaufen eine möglichst große Auswahl haben.	Auswahl
12	Durch Onlineshopping spare ich Zeit beim Einkaufen, die ich für andere Aktivitäten nutzen kann.	Zeit sparen
13	Ich kaufe gerne in der Innenstadt ein.	Innenstadt
14	Ich nutze das Angebot, jederzeit schnell online einkaufen zu können.	schnell einkaufen
15	Wie sieht Ihre berufliche Perspektive bei Amazon aus?	Perspektive

Die Antwortmöglichkeiten im Fragebogen unterscheiden sich folgendermaßen: *Binär* bezeichnet in der Regel die Antwortmöglichkeiten 0 (= Ja) und 1 (= Nein); *ordinal* bezeichnet skalierende Antwortmöglichkeiten – wenn nicht anders angegeben, von 0 («trifft voll und ganz zu») bis 4 («trifft gar nicht zu»); als *nominal* werden diejenigen Antwortmöglichkeiten bezeichnet, die mehrere Optionen ohne bestimmte Reihenfolge enthalten oder deren Antworten offenbleiben, in jedem Fall jedoch statistisch in keinem hierarchischen Verhältnis zueinander stehen (z. B. Wohnform, Bildungsabschluss oder Geschlecht). In einigen Fällen konnten im Fragebogen eigene Angaben gemacht werden (z. B. zum Geschlecht, zur Tätigkeit oder zur Staatsbürgerschaft).

7.3 QUANTITATIVE ERHEBUNG

Mit der Operationalisierung der Hypothesen ist die Grundlage für eine quantitative Erhebung gelegt, mit der die vielfältigen Erklärungsansätze in ihrer Breite aufgenommen, statistisch gefiltert und für eine spätere qualitative Untersuchung aufbereitet werden können.

Für die quantitative Erhebung wurden die Umfragebögen vor dem Eingang des Leipziger *fulfillment centers* an Beschäftigte verteilt.[47] Dies geschah an 22 Werktagen im August 2014 – einem Zeitraum, in dem nicht gestreikt wurde. Da es außer der Beschäftigung bei Amazon kein weiteres Auswahlkriterium für die Beteiligung an der Umfrage gab,[48] wurden möglichst viele Personen angesprochen, in der Regel vor dem Schichtwechsel.[49] Aus diesem Grund handelt es sich nicht um eine statistisch repräsentative Stichprobe. Die Auswahl war zwar zufällig, jedoch beteiligten sich natürlich nur diejenigen Beschäftigten, die überhaupt Interesse an einer Umfrage aufbrachten (erster Bias). Auf diese Weise wurden etwa 240 Fragebögen verteilt; 132 wurden ausgefüllt an mich zurückgegeben (Rücklaufquote: 55 Prozent). Die hier vorgestellten Ergebnisse basieren auf diesem Rücklauf. Die Stichprobe entspricht etwa 6,6 Prozent der im Leipziger FC Beschäftigten.[50] Von den 132 TeilnehmerInnen der Umfrage gaben 65 Personen (49,2 Prozent) an, nicht an den Streiks teilgenommen zu haben. 55 Personen (41,7 Prozent) teilten mit, immer an den Streiks teilgenommen zu haben. Zehn Personen (7,6 Prozent) behaupteten, gelegentlich zu streiken, und zwei Personen machten keine Angabe zu ihrem Streikverhalten (siehe Tabelle 9).[51] Der Anteil der streikwilligen ArbeiterInnen, die sich an der Umfrage beteiligten, ist also verhältnismäßig höher: Nur etwa ein Viertel der Belegschaft am Standort Leipzig nahm an den Streiks teil (zweiter Bias). Anhand der Angaben in den Umfragebögen konnten die aufgestellten Hypothesen auf ihre statistische Signifikanz geprüft werden. Signifikanz im statistischen Sinne besagt, dass entsprechend dem festgelegten Wert ein überzufälliger Zusammenhang besteht. Die statistische Signifikanz wird unter Angabe des Rechenverfahrens als p-Wert angegeben. Da aufgrund der Vielzahl der vorgenommenen statistischen Prüfungen die Gefahr zufällig signifikanter Ergebnisse besteht (Typ-I-Fehler), wurde das Signifikanzniveau auf $p \leq 0.01$ reduziert, was dem Pilotcharakter der Untersuchung angemessen ist. Alle statistischen Berechnungen in dieser Arbeit wurden mit der Software SPSS Statistics 22 vorgenommen.

Ergänzende Erklärung zu den Rechenverfahren

Die *binär-logistische Regressionsanalyse* testet die Abhängigkeit einer dichotomen Variable («Streik/Nicht-Streik») von mehreren anderen Variablen mit beliebigem Skalenniveau. Sie berechnet die Wahrscheinlichkeit des Eintreffens des Ereignisses («Streiken/Nicht-Streiken») in Abhängigkeit der unabhängigen Variablen (vgl. Bühl/Zöfel 2005: 352).

Mit dem *Chi-Quadrat-Test nach Pearson* wird das Korrelationsmaß zwischen zwei Variablen bestimmt (vgl. Bühl/Zöfel 2005: 245 f.). In der vorliegenden Studie findet er Anwendung bei der Errechnung der (abhängigen) Variable «Streikverhalten» mit binären oder nominalskalierten Variablen als unabhängige Variablen.

Die Berechnung der Variable «Streikverhalten» mit einer ordinalskalierten Variable (z. B. «Verhältnis zur Familie») von 0 (= sehr eng) bis 4 (= kein Kontakt) als unabhängiger Variable erfolgte mit dem *U-Test nach Mann und Whitney* (vgl. ebd.: 294 f.).

Die *hierarchische Clusteranalyse* bildet aus verschiedenen Variablen zwei Cluster oder Gruppen, aus denen Ähnlichkeiten oder Unähnlichkeiten zwischen den Variablen abgelesen werden können. Die dazugehörige grafische Darstellung ist das Dendrogramm (vgl. ebd.: 485, 489).

Ausführliche statistische Ergebnisse

Tabelle 9: Streikverhalten

Antwortmöglichkeit im Fragebogen	Häufigkeit	Prozent
Ich habe an den Streiks immer teilgenommen.	55	41,7
Ich habe gelegentlich gestreikt.	10	7,6
Ich streike nicht.	65	49,2
keine Angabe	2	1,5
gesamt	132	100

47 Innerhalb der ersten vier Tage wurden die Fragebögen an der Tram-Station «Heiterblick/Teslastraße» verteilt. **48** Ausgenommen sind Reinigungs-, Gastronomie- und Sicherheitskräfte, die zwar im FC arbeiten, jedoch bei Subunternehmen wie Kötter Services oder KTT-SAXS unter Vertrag stehen. Diese ArbeitnehmerInnen lehnten die Teilnahme an der Umfrage ab, da sie dem eigenen Verständnis nach nicht für Amazon arbeiten. **49** Die Bereitschaft, nach Ende der Frühschicht an der Umfrage teilzunehmen, war gering. Um die Beschäftigten der Spätschichten anzusprechen, wurden die Fragebögen zwischen 13 Uhr und 15:30 Uhr verteilt – viele Personen kommen schon deutlich vor Beginn der Spätschicht (15 Uhr), etwa um in der Kantine noch zu Mittag zu essen. **50** Eine Einschätzung des Verhältnisses der befragten Teilgruppe zur gesamten Belegschaft fällt schwer, da die Anzahl der bei Amazon Beschäftigten nicht öffentlich bekannt gegeben wird. Laut ver.di lag sie zum Zeitpunkt meiner Erhebung im August 2014 bei 1.993 Beschäftigten im Leipziger FC. Diese Angabe ist deswegen wahrscheinlich, da bei Unternehmen ab 2.000 Beschäftigten die Einrichtung eines Aufsichtsrates gesetzlich vorgeschrieben ist, die Beschäftigtenzahl im FC Leipzig also extra knapp darunter gehalten wird. **51** Wenn nicht anders angegeben, wurden die insgesamt zwölf Personen, die entweder nur teilweise streikten oder keine Angabe zu ihrem Streikverhalten machten, in der statistischen Auswertung vernachlässigt.

Geschlecht
An der Umfrage beteiligten sich 50 Frauen, zwei Personen machten keine Angabe zum Geschlecht. Alle weiteren gaben an, männlichen Geschlechts zu sein.

Staatsbürgerschaft
An der Umfrage beteiligten sich drei Personen, die einer anderen als der deutschen Staatsbürgerschaft angehören; sieben Personen machten hier keine Angaben.[52]

Befristung
An der Umfrage beteiligten sich überwiegend unbefristet Beschäftigte. Während laut ver.di im Jahr 2014 deutschlandweit 40 Prozent der Beschäftigten bei Amazon befristet arbeiteten, sind es in Leipzig zum Zeitpunkt der Umfrage etwa 20 Prozent. An der Umfrage nahmen lediglich 16 Personen mit einem befristeten Anstellungsverhältnis teil.

Tabelle 10: Befristung des Arbeitsverhältnisses

Antwortmöglichkeit im Fragebogen	Häufigkeit	Prozent
Ich arbeite unbefristet.	115	87,1
Ich arbeite befristet.	16	12,1
keine Angabe	1	0,8
gesamt	132	100

Die statistische Prüfung ergibt, dass die Befristung des Arbeitsverhältnisses signifikant mit dem Streikverhalten zusammenhängt: Wer befristet arbeitet, streikt nicht (Chi: 9,358; p = 0,002). Allerdings ist die Gruppe der befristet Beschäftigten, die an der Umfrage teilnahm, zu klein und muss daher in der statistischen Auswertung vernachlässigt werden.

Tätigkeiten
Mit Ausnahme von zwei Area Managern und drei Leads haben sich an der Umfrage Personen der unteren Arbeitslevel beteiligt, das sind unter anderem: Packer, Picker, Ship, ICQA (Inventur), Stower, Receive, Relo/Returns (Retour) oder MOD (Buchdruck).

Ergebnisse der statistischen Prüfung nach Rechenschritten

(1) Prüfung der Aussagekraft der einzelnen Hypothesen sowie jeder einzelnen Variable darin; das Streikverhalten ist dabei immer abhängige Variable

(1a) Binär-logistische Regressionsanalyse für jede Hypothese: Prüfung der Vorhersagekraft der Hypothesen sowie der Stärke der einzelnen Variablen darin

(1b) Berechnungen einfacher Korrelationen zwischen dem Streikverhalten als abhängiger Variable mit jeder weiteren Variable innerhalb der Hypothesen

Hypothese 1:
Arbeitszufriedenheit und reelle Subsumtion

Tabelle 11: Streikverhalten und Kontrolle
Kreuztabelle Streikverhalten * Kontrolle

		Ich fühle mich während der Schicht ständig kontrolliert.		gesamt
		ja	nein	
Streik-verhalten	Ich habe an den Streiks immer teilgenommen.	45	6	51
	Ich streike nicht.	23	31	54
gesamt		68	37	105

Tabelle 12: Streikverhalten und Pausen
Kreuztabelle Streikverhalten * Pausen

		Ich habe während der Schichten ausreichend Ruhe- und Pausenzeiten.		gesamt
		ja	nein	
Streik-verhalten	Ich habe an den Streiks immer teilgenommen.	4	47	51
	Ich streike nicht.	26	28	54
gesamt		30	75	105

Tabelle 13: Streikverhalten und Schicht-Kontakt
Kreuztabelle Streikverhalten * Schicht-Kontakt

		Ich habe während der Schicht-Kontakt zu meinen KollegInnen.		gesamt
		ja	nein	
Streik-verhalten	Ich habe an den Streiks immer teilgenommen.	49	2	51
	Ich streike nicht.	50	4	54
gesamt		99	6	105

In den statistischen Berechnungen hat sich die Hypothese *Arbeitszufriedenheit und reelle Subsumtion* als insgesamt sehr aussagekräftig erwiesen. Insbesondere drei Variablen haben der Regressionsanalyse zufolge sehr hohe Vorhersagewerte auf unterschiedliches Streikverhalten ergeben:

(1) Die Variable «Kontolle»: Die Verteilung der Antworten auf die Frage, ob sich Personen während der Arbeit kontrolliert fühlen, fällt deutlich unterschiedlich aus: Während die Streikenden (mit sehr wenigen Ausnahmen) zustimmen, fühlt sich die Mehrheit der Nichtstreikenden nicht kontrolliert (siehe Tabelle 11).

(2) Die Variable «Pausen» ergibt ebenfalls hohe Vorhersagewerte: Die Streikenden geben (mit wenigen Ausnahmen) an, nicht genügend Pausen- und Ruhezeiten während der Schichten zu haben, während die

52 Obwohl zum migrantischen Belegschaftsanteil bei Amazon keinerlei Erhebungen gefunden wurden, ist anzunehmen, dass dieser in der Umfrage unterrepräsentiert ist.

Nichtstreikenden dieser Aussage zur Hälfte zustimmen und sie zur Hälfte ablehnen (siehe Tabelle 12).

(3) Überraschend ist die Variable «Schicht-Kontakt» in dieses Modell eingeschlossen. Die Verteilung der Antworten auf die Frage, ob die Personen während der Schicht Kontakt zu KollegInnen haben, deutet darauf hin, dass sowohl Streikende als auch Nichtstreikende die Frage bejahen, mit insgesamt wenigen Ausnahmen (und mehr Ausnahmen bei den Nichtstreikenden, siehe Tabelle 13).

Die Regressionsanalyse hat ergeben, dass anhand der drei Variablen «Kontrolle» ($p < 0{,}001$), «Pausen» ($p = 0{,}001$) und «Schicht-Kontakt» ($p = 0{,}040$) bei 105 gültigen Fällen[53] zu 77,8 Prozent vorausgesagt werden kann, dass Personen streiken, und zu 78,4 Prozent, dass sie nicht streiken werden.

Darüber hinaus ergeben die Einzelprüfungen weiterer Variablen signifikante Zusammenhänge mit dem divergierenden Streikverhalten: Dies gilt für die Angaben zur Frage, ob genügend Zeit vorhanden ist, um die Arbeit zu verrichten; für die Einschätzungen, wie uninteressant/interessant die Arbeit ist; die Einschätzungen zur Angst, wegen der Arbeit zu erkranken; zum Stressempfinden während der Arbeit und auch dazu, inwiefern Einkommen und Leistungen einander entsprechen.

Statistisch nicht geeignet zur Erklärung des unterschiedlichen Streikverhaltens in diesem Hypothesenblock ist die Frage nach dem Charakter der Tätigkeiten (von «einfach/vorgegeben» bis «sehr selbstständig/verantwortungsvoll»); die Frage, ob Beschäftigte sich Kontakt zu KundInnen wünschen und die Frage, ob sie zuvor im Einzelhandel tätig waren. Hier decken sich die Angaben der Streikenden und der Nichtstreikenden.

Hypothese 2: Einkommen und materielle Verelendung

Tabelle 14: Streikverhalten und Aufstieg
Kreuztabelle Streikverhalten *Aufstieg

		Ich habe Aufstiegsmöglichkeiten.					gesamt
		0	1	2	3	4	
Streik-verhalten	Ich habe an den Streiks immer teilgenommen.	1	3	14	19	17	54
	Ich streike nicht.	3	10	18	17	7	55
gesamt		4	13	32	36	24	109

0 – trifft voll und ganz zu; **1** – trifft eher zu; **2** – teils, teils
3 – trifft eher nicht zu; **4** – trifft gar nicht zu

Die Hypothese *Einkommen und materielle Verelendung* zeigt sehr niedrige Vorhersagewerte und kaum statistische Korrelationen zum Streikverhalten. Allein die Variable «Aufstieg» ergibt in der Regressionsanalyse einen statistischen Zusammenhang. Die Verteilung der Antworten auf die Frage, ob Personen für sich Aufstiegsmöglichkeiten im Betrieb sehen, weist darauf hin, dass Nichtstreikende tendenziell mit Aufstiegsmöglichkeiten rechnen, während Streikende dies weniger tun (siehe Tabelle 14). Anhand der Variable «Aufstieg» ($p = 0{,}002$) kann bei 109 gültigen Fällen die Entscheidung für den Streik zu nur 56,4 Prozent und gegen den Streik zu 66,7 Prozent vorhergesagt werden.

Auch bei den Tests von Einzelvariablen weist keine Variable einen signifikanten Wert auf. In den folgenden Punkten bestehen also keine wesentlichen Unterschiede zwischen Streikenden und Nichtstreikenden: ob Personen sich körperlich imstande fühlen, die Arbeit zu verrichten; ihr Bildungsabschluss (Berufsausbildung, Abitur, Studium etc.); ob vor der Anstellung bei Amazon im stationären Einzelhandel, bei Paketdiensten oder im Lager gearbeitet wurde; ob der Grund, die Arbeit bei Amazon anzunehmen, die Lohnhöhe oder vorherige Erwerbslosigkeit war; ob sich Personen überqualifiziert fühlen; ob sie finanziell abgesichert sind und ob sie finanziell für andere sorgen; ob sie wenig Zeit für den Einkauf haben neben der Arbeit; ob sie darauf achten, günstige Artikel einzukaufen. Nur die Variable «finanziell abgesichert» weist mit $p = 0{,}016$ einen annähernd signifikanten Wert auf.

Hypothese 3: Klassenbewusstsein und Gewerkschaftsnähe

Tabelle 15: Streikverhalten und globale Streiks
Kreuztabelle Streikverhalten * globale Streiks

		Amazon ist ein global agierendes Unternehmen. Die Streiks zeigen, dass die Beschäftigten gemeinsam handeln können, und das sollte über alle Grenzen hinweg ausgeweitet werden.					gesamt
		0	1	2	3	4	
Streik-verhalten	Ich habe an den Streiks immer teilgenommen.	44	3	0	0	0	47
	Ich streike nicht.	1	8	16	12	9	46
gesamt		45	11	16	12	9	93

0 – trifft voll und ganz zu; **1** – trifft eher zu; **2** – teils, teils
3 – trifft eher nicht zu; **4** – trifft gar nicht zu

Die Hypothese *Klassenbewusstsein* und *Gewerkschaftsnähe* korreliert den statistischen Erhebungen nach stark mit einem bestimmten Streikverhalten, als gesamter Block und auch in jeder einzelnen Variable aus dem Umfragebogen. Die Variable, die am stärksten mit dem unterschiedlichen Streikverhalten korreliert, ist die Variable «globale Streiks» – die Meinung dazu, ob Streiks über den Betrieb und Deutschland hinaus ausgeweitet werden sollen. Die Verteilung der Antworten zeigt deutlich die Zustimmung zu dieser Aussage bei den Streikenden und die Ablehnung bei den Nichtstrei-

53 Gültig sind Fälle dann, wenn die Angabe/Antwort im Fragebogen eindeutig erkennbar ist.

kenden (siehe Tabelle 15). Unter Einbeziehung der Variable «globale Streiks» ($p < 0{,}001$) kann bei 93 gültigen Fällen zu 93,6 Prozent vorausgesagt werden, dass Personen streiken, und zu 97,8 Prozent, dass sie nicht streiken werden.

Auch die rechnerischen Prüfungen zu den einzelnen Aspekten in dieser Hypothese ergeben in den übrigen neun Variablen signifikante Unterschiede zwischen Einschätzungen von Streikenden und Nichtstreikenden: Dies gilt für das Vertrauen oder Misstrauen gegenüber Gewerkschaften; die Vorstellung, dass Gewerkschaften gesamtgesellschaftlich aktiv sein sollen; die politische Einstellung; den Wunsch, sich mit den Beschäftigten aus dem Einzelhandel zu vernetzen; die Forderung, dass die Politik bei den Schließungen des stationären Einzelhandels interveniert; die Angst vor Standortverlegungen; die Bedrohung des Betriebsfriedens durch die Streiks; die Haltung, die eigenen Interessen im Betrieb individuell durchsetzen zu können und dementsprechend Solidarität unwichtig zu finden; sowie die Erfahrung gemeinsamer Stärke bei Streiks. Selbst wenn diese Variablen in der Regressionsanalyse nicht signifikant waren, zeigen die Ergebnisse, dass jede der Variablen in dieser Hypothese signifikant mit dem divergierenden Streikverhalten korreliert.

Hypothese 4: Demokratie und Orientierung an Autoritäten

Tabelle 16: Streikverhalten und Stolz
Kreuztabelle Streikverhalten * Stolz

		Ich bin stolz darauf, Teil eines weltweit erfolgreichen Unternehmens wie Amazon zu sein.					gesamt
		0	1	2	3	4	
Streikverhalten	Ich habe an den Streiks immer teilgenommen.	0	8	18	10	15	51
	Ich streike nicht.	10	17	18	5	1	51
gesamt		10	25	36	15	16	102

0 – trifft voll und ganz zu; 1 – trifft eher zu; 2 – teils, teils
3 – trifft eher nicht zu; 4 – trifft gar nicht zu

Tabelle 17: Streikverhalten und Mitsprache
Kreuztabelle Streikverhalten * Mitsprache

		Bei Entscheidungen, die meine Arbeit betreffen, habe ich ausreichend Mitspracherecht.					gesamt
		0	1	2	3	4	
Streikverhalten	Ich habe an den Streiks immer teilgenommen.	0	1	6	21	23	51
	Ich streike nicht.	2	7	21	14	7	51
gesamt		2	8	27	35	30	102

0 – trifft voll und ganz zu; 1 – trifft eher zu; 2 – teils, teils
3 – trifft eher nicht zu; 4 – trifft gar nicht zu

Tabelle 18: Streikverhalten und Kunden – Zukunft
Kreuztabelle Streikverhalten * Kunden – Zukunft

		Die Beschäftigten bei Amazon sind am besten dazu in der Lage, die KundInnen zufriedenzustellen. Deshalb sollten sie eine wichtigere Rolle für die Zukunft des Unternehmens spielen.					gesamt
		0	1	2	3	4	
Streikverhalten	Ich habe an den Streiks immer teilgenommen.	35	11	2	1	2	51
	Ich streike nicht.	12	24	11	2	2	51
gesamt		47	35	13	3	4	102

0 – trifft voll und ganz zu; 1 – trifft eher zu; 2 – teils, teils
3 – trifft eher nicht zu; 4 – trifft gar nicht zu

Tabelle 19: Streikverhalten und Verschieden
Kreuztabelle Streikverhalten * Verschieden

		Bei Amazon arbeiten sehr viele unterschiedliche Menschen mit unterschiedlichen Arbeitsverträgen zusammen: Finden Sie das gut?		gesamt
		ja	nein	
Streikverhalten	Ich habe an den Streiks immer teilgenommen.	10	41	51
	Ich streike nicht.	33	18	51
gesamt		43	59	102

Die Hypothese *Demokratie und Orientierung an Autoritäten* ist statistisch sehr aussagekräftig, das heißt nur wenige Variablen weisen keine signifikanten Unterschiede auf. Hier ergeben vier Variablen den höchsten Vorhersagewert für divergierendes Streikverhalten:

(1) Die Variable «Stolz»: Bei der Verteilung der Antworten zeigt sich, dass die Streikenden der Aussage, stolz über die Anstellung bei Amazon zu sein, nicht zustimmen, während die Nichtstreikenden ihr zustimmen (siehe Tabelle 16).

(2) Die Variable «Mitsprache»: Vor allem die Streikenden kritisieren, dass kein ausreichendes Mitspracherecht vorhanden sei, während die Nichtstreikenden (zwar nicht voll und ganz, aber) viel eher der Aussage zustimmen, es sei ausreichend (siehe Tabelle 17).

(3) Die dritte hoch signifikante Variable ist die Variable «Kunden – Zukunft»: Die Streikenden stimmen der Aussage stark zu, während die Nichtstreikenden eher verhalten zustimmen (siehe Tabelle 18).

(4) Die Variable «Verschieden»: Vorwiegend Nichtstreikende finden verschiedene Arbeitsverträge bei Amazon gut; Streikende lehnen sie deutlich ab (siehe Tabelle 19).

Das Ergebnis der Regressionsanalyse zu dieser Hypothese erlaubt es, bei 102 gültigen Fällen und unter Einbezug der Variablen «Stolz» ($p = 0{,}001$), «Mitspracherecht» ($p = 0{,}007$), «Kunden – Zukunft» ($p = 0{,}022$) und «Verschieden» ($p = 0{,}041$), zu 72,5 Prozent auf eine Beteili-

gung an Streiks und zu 80,4 Prozent auf das Fernbleiben von den Streiks zu schließen.

Die einzelnen Prüfungen ergeben zudem signifikante Werte für die Variable, die nach dem Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Unternehmer und nach dem Ausbau der Demokratie fragt. Auch das Verhältnis zu den Vorgesetzten unterscheidet sich signifikant bei Streikenden und Nichtstreikenden. Das Thema Rassismus spielt eine untergeordnete Rolle (enthalten in der Frage, ob Teams gleicher Herkunft gebildet werden sollten); ebenso ist das Verhältnis zu den KollegInnen für unterschiedliches Streikverhalten nicht ausschlaggebend.

Hypothese 5: Lebensstile

Tabelle 20: Streikverhalten und schnell einkaufen
Kreuztabelle Streikverhalten * schnell einkaufen

		Ich nutze das Angebot, jederzeit schnell online einkaufen zu können.		gesamt
		ja	nein	
Streik-verhalten	Ich habe an den Streiks immer teilgenommen.	23	23	46
	Ich streike nicht.	39	11	50
gesamt		62	34	96

Die Hypothese *Lebensstile* ist insgesamt nicht sehr aussagekräftig. Die Regressionsanalyse ergibt hier die Erklärungsstärke der Variable «schnell einkaufen». Die Verteilung der Antworten auf die Frage, ob den Personen schnelles Einkaufen wichtig ist, zeigt, dass dies für die Nichtstreikenden viel stärker zutrifft als für die Streikenden (siehe Tabelle 20). Die Regressionsanalyse ergibt bei 96 gültigen Fällen, dass unter Einbezug der Variable «schnell einkaufen» ($p = 0{,}004$) nur zu 50 Prozent Streikbeteiligung, aber immerhin zu 78 Prozent eine Nichtbeteiligung am Streik vorausgesagt werden kann. Neben der Regressionsanalyse ergeben auch alle weiteren rechnerischen Prüfungen keine signifikanten Unterschiede zwischen Streikenden und Nichtstreikenden in folgenden Punkten: Alter, Geschlecht, häufige Arbeitsplatzwechsel, Wunsch nach Freizeitaktivitäten mit KollegInnen, Wohnform, Verhältnis zur Familie, ob Personen Kinder versorgen oder Verwandte pflegen, ob sie räumlich an Leipzig und Umgebung gebunden sind, ob sie Alternativen haben zur Anstellung bei Amazon, ob sie kurz-, mittel- oder langfristig bei Amazon bleiben wollen, ob sie online einkaufen und ob ihnen beim Einkauf eine große Auswahl, Zeitersparnis oder der Einkauf in der Innenstadt wichtig sind.

Die statistische Prüfung nach Rechenschritten wird nun mit (2) fortgesetzt.

(2) Betrachtung des Verhältnisses der einzelnen Hypothesen untereinander

(2a) Die Variablen, die in den verschiedenen Hypothesen nach der Regressionsanalyse signifikant sind, werden in einer binär-logistischen Regressionsanalyse mit Streikverhalten als abhängiger Variable verrechnet. Dies ermöglicht eine weitere Reduktion der Anzahl der aussagekräftigsten Variablen der fünf verschiedenen Hypothesen. Die Variablen «Stolz», «Kontrolle» und «globale Streiks» korrelieren am stärksten mit dem Streikverhalten: Mithilfe dieser drei Variablen kann zu 100 Prozent die Beteiligung an Streiks und zu 98,2 Prozent das Fernbleiben von Streiks vorhergesagt werden (bei 105 gültigen Fällen). Für jede Variable ist $p < 0{,}001$.

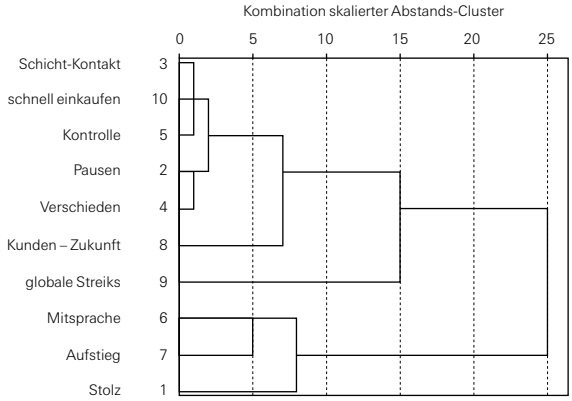
Dieses Ergebnis verweist auf die Relevanz der Hypothesen 1 *Arbeitszufriedenheit und reelle Subsumtion,* 3 *Klassenbewusstsein und Gewerkschaftsnähe* sowie 4 *Demokratie und Orientierung an Autoritäten* für die Entscheidung, zu streiken oder nicht zu streiken. Fragen des Lebensstils (Hypothese 5) und nach Einkommen und materieller Verelendung (Hypothese 2) spielen eine untergeordnete Rolle.

(2b) Zusätzlich wird für die aus den Regressionsanalysen übrig gebliebenen zehn Variablen eine hierarchische Clusteranalyse vorgenommen. Dieses Verfahren errechnet die Ähnlichkeit verschiedener Variablen untereinander und bildet daraus zwei Cluster oder Gruppen. Diese Gruppenbildung kann dann genutzt werden, um übergreifende Eigenschaften und Einstellungen von Personen zu definieren, die entweder streiken oder nicht streiken. Die statistischen Prüfungen der Hypothesen ermöglichen eine gezielte Zuwendung zu den besonders aussagekräftigen Hypothesen und Einzelaspekten, wenn es um die Entscheidung zum oder gegen den Streik geht. Natürlich muss die Möglichkeit von Abweichungen immer in die Analyse eingeschlossen werden.

Im Dendrogramm in Abbildung 1 (vgl. bereits Seite 28) ist zu sehen, welche zwei Gruppen (Cluster) das Verfahren aus den zehn Variablen bildet. Dabei gilt: Je weiter links die vertikalen Striche angeordnet sind, desto ähnlicher sind sich die Variablen.

Abbildung 1: Dendogramm mit den zehn Variablen aus der ersten Regressionsanalyse

Dendogramm mit durchschnittlicher Verknüpfung (zwischen Gruppen)



Quelle: eigene Darstellung

Die dargestellte Clusterbildung führt zu der Annahme, dass sich im Betrieb zwei soziale Milieus gegenüberstehen. Diese werden in Kapitel 5.2 genauer vorgestellt und interpretiert.

7.4 QUALITATIVE ERHEBUNG

Aus der quantitativen Erhebung und den statistischen Berechnungen ergeben sich nun Daten zur Wahrscheinlichkeit von bestimmtem Streikverhalten. Im dritten methodischen Schritt erfolgt eine qualitative Prüfung der statistischen Ergebnisse.

Eine statistische Analyse des Streikverhaltens allein ist nicht ausreichend, um zu verstehen, welche Motive die Beschäftigten dazu führen, zu streiken oder nicht zu streiken. Leider war eine teilnehmende Beobachtung des Arbeitsalltags der Amazon-Beschäftigten nicht möglich. Deshalb wurden Interviews mit Streikenden und Nichtstreikenden durchgeführt. Diese ermöglichen einen Zugang zur Perspektive der Beschäftigten, zu ihrer persönlichen Konstruktion von Realität sowie ihrer subjektiven Sinngebung (vgl. Schlehe 2003: 73). In Bezug zu den statistischen Ergebnissen erklären und veranschaulichen die Sichtweisen und Erfahrungen der Beschäftigten die signifikanten Variablen und die sich daraus bildenden Cluster.

Aus den statistischen Berechnungen konnten zwei prototypische Denkweisen identifiziert werden, die der Gruppe der Streikenden und der Nichtstreikenden entsprechen. Personen, die diese prototypischen Einstellungen und damit eine bestimmte Antwortverteilung bei den Variablen «Stolz», «Kontrolle» und «globale Streiks» aufweisen, wurden nun als «Experten» zu Interviews eingeladen (vgl. Schlehe 2003: 80 f.; Meuser/Nagel 2005).[54]

Insgesamt wurden neun Interviewanfragen verschickt: vier an streikende und fünf an nicht streikende ArbeiterInnen. Von allen Streikenden erhielt ich positive Rückmeldungen und führte letztlich drei Interviews während des Streiks in Leipzig im Dezember 2014. Von Nichtstreikenden erhielt ich zwei Zusagen. Ein Interview führte ich persönlich in Leipzig und eines im Januar 2015 via E-Mail und Telefon.[55] Die Interviews dauerten durchschnittlich 40 Minuten; sie wurden aufgenommen und anschließend transkribiert (vgl. Kuckartz et al. 2007: 27 f.). Die Interviews waren durch einen Frageleitfaden strukturiert, der sich an den Ergebnissen der quantitativen Umfrage orientierte (siehe Kapitel 7.4.1).

In den Leitfaden wurden unterschiedliche Fragen aufgenommen:

1) offene Fragen, die – unabhängig von den einzelnen Variablen – den Interviewten Raum und Zeit gaben, ihre Arbeitsverhältnisse sowie ihre Motivationen, zu streiken oder nicht zu streiken, zu reflektieren;

2) statistisch hoch signifikante Fragen aus dem Fragebogen (z. B. «Sie haben angegeben, dass Sie sich während der Arbeit kontrolliert/nicht kontrolliert fühlen. Bitte begründen Sie Ihre Antwort.»);

3) Fragen zu nicht signifikanten Variablen (z. B.: «Wie zufrieden oder unzufrieden sind Sie mit Ihrem Einkommen?»).

Die Reihenfolge der Fragen wurde dem Gesprächsverlauf angepasst und, wo sinnvoll, ergänzt. Die Interviews zielten darauf ab, die subjektiven Motivationen und Reflexionen darüber, zu streiken oder nicht zu streiken, zu verstehen, um sie in ein Verhältnis zu den tatsächlichen Handlungsweisen sowie zu den Dispositionen, die sich in den statistischen Ergebnissen andeuteten, zu setzen.

Die Transkription erfolgte nach den Regelungen nach Kuckartz (Kuckartz et al. 2007: 27 f.). Bei der interpretativen Arbeit mit den transkribierten Interviews wurde zum einen auf den Sinn, die Zusammenhänge und die Struktur geachtet, den die Befragten den Variablen «Kontrolle», «Stolz» und «globale Streiks» gaben, sowie deren sprachliche Umsetzung analysiert («Textanalyse»). Dementsprechend wurden einzelne Interviewabschnitte den in der statistischen Auswertung ermittelten Variablen und Clustern zugeordnet. Neben gemeinsamen Auffassungen innerhalb der Gruppe der Streikenden und der Nichtstreikenden werden auch unterschiedliche Meinungen innerhalb derselben Gruppe aufgezeigt.

Die Interviews sollten dazu dienen, Einblicke in die Reflexionen der Beschäftigten zu gewähren. Dabei besteht typischerweise für qualitative Forschungen das Problem der Repräsentativität und damit Validität der Ergebnisse. Neben der Ausrichtung der Forschung (Fragestellung, Ausgangspunkte und Hypothesen) beeinflusste meine persönliche Positionierung im Feld auch meine Interaktion mit den Personen im Feld und dadurch die Forschungsergebnisse.

7.4.1 Interviewleitfaden

Stand: Dezember 2014

- Was ist Ihr wichtigster Grund, zu streiken/nicht zu streiken?
- Bitte nennen Sie mir eine für Sie typische Arbeitssituation oder -erfahrung bei Amazon.
- Sie haben der Aussage zugestimmt/die Aussage abgelehnt, dass Streiks über den Betrieb hinaus und über Deutschland hinaus stattfinden müssen, um bei einem Unternehmen wie Amazon erfolgreich zu sein. Bitte begründen Sie Ihre Antwort.
- Sie haben angegeben, dass Sie sich während der Arbeit kontrolliert/nicht kontrolliert fühlen. Bitte begründen Sie Ihre Antwort.
- Was haben Sie vor der Anstellung bei Amazon gemacht/gearbeitet?

54 Die Kontaktdaten dieser Personen wurden den Angaben im Fragebogen entnommen. **55** Die für die Studie Interviewten sind ausschließlich Männer, obwohl auch Anfragen an Frauen verschickt wurden. Ein Interview mit einer streikenden Beschäftigten wurde hier nicht ausgewertet, da keine Zusage einer nicht streikenden Frau vorlag. Leider stehen keine Zahlen bzgl. des Anteils männlicher und weiblicher Beschäftigter bei Amazon zur Verfügung.

– Welchen Abschluss/Welche Ausbildung haben Sie?
– War die Anstellung bei Amazon für Sie ein Auf- oder ein Abstieg?
– Wie ist Ihre finanzielle Lage momentan und in Zukunft?
– Kaufen Sie bei Amazon ein? Warum/warum nicht?
– Spielt für Sie das Ansehen, der Erfolg des Unternehmens eine Rolle?
– Warum finden Sie die folgende Aussage gut/schlecht: «Es gibt viele verschiedene Menschen mit unterschiedlichen Verträgen bei Amazon.»
– Sie haben angegeben, stolz/nicht stolz darüber zu sein, Teil von Amazon zu sein. Bitte begründen Sie diese Aussage.
– Wie muss ein Unternehmen organisiert sein, damit Sie stolz sind, dort zu arbeiten?
– Ist dies ein Modell, das sich auf andere Bereiche Ihres Lebens übertragen lässt, zum Beispiel die Familie oder die Gesellschaft?
– Was sind Ihre Pläne für die Zukunft?
– Sind Sie bei Ihrer Zukunftsplanung an Leipzig/ihren jetzigen Wohnort gebunden?
– Spielt Familie eine Rolle?
– Die Verkaufsarbeit im Einzelhandel hat sich mit Amazon verändert. In einem Warenhaus wird ganz anders gearbeitet als in einem FC. Wie finden Sie das?
– Wo bevorzugen Sie zu arbeiten?
– Welches Verhältnis zu KundInnen wünschen Sie sich? (Wie ist es bei Amazon?)
– Der Einzelhandel befindet sich im Wandel, die Läden in den Innenstädten schließen, die Straßen sind von Zulieferern befahren. Viele bringen Amazon damit in Verbindung. Was sagen Sie dazu?
– Zählt Amazon für Sie zur Logistik oder zum Einzelhandel?

7.4.2 Interviewdaten

Befragte	Dauer (min)	Datum	Ort
Jörg	46:08	16.12.2014	im Streikzelt
Matthias	47:16	17.12.2014	vor dem Streikzelt
Tobias	31:02	20.12.2014	Bäckerei/ Lindenauer Markt
Holger	38:34	26.01.2015	Telefon/E-Mail

LITERATUR

A

Adorno, Theodor W. (2003): Individuum und Organisation, in: ders.: Soziologische Schriften I, Frankfurt a. M., S. 440–456.

Adorno, Theodor W. / Frenkel-Brunswik, Else / Levinson, Daniel J./Nevitt Sanford, R. (1950): The Authoritarian Personality. Studies in Prejudice Series, Volume 1, New York.

AK Strategic Unionism (2013): Jenaer Machtressourcenansatz 2.0, in: Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus (Hrsg.): Comeback der Gewerkschaften. Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven, Frankfurt a. M., S. 345–376.

Allen, Joe (2015): Studying Logistics, in: Jacobin, 12.2.2015, unter: www.jacobinmag.com/2015/02/logistics-industry-organizing-labor (Stand: 23.4.2015).

Amazon (2014): Annual Report 2014, unter: http://phx.corporate-ir.net/phoenix.zhtml?c=97664&p=irol-reportsannual (Stand: 11.12.2015).

Amazon (2015): Neuer Verkaufsrekord in der Cyber Monday Woche 2015 auf Amazon.de, Pressemitteilung, 1.12.2015, unter: http://amazon-presse.de/Top-Navi/Pressetexte/Pressedetail.html?pid=af8aa8b6-0fbb-430e-83cf-65520519d364 (Stand: 11.12.2015).

Amazon (2016): Annual Reports and Proxies, unter: http://phx.corporate-ir.net/phoenix.zhtml?c=97664&p=irol-reportsannual (Stand: 28.4.2016).

Assange, Julian / Appelbaum, Jacob / Müller-Maguhn, Andy / Zimmermann, Jérémie (2013): Cypher Punks. Unsere Freiheit und die Zukunft des Internets, Frankfurt a. M.

B

BBC (2013): The Truth Behind the Click. Dokumentation, Erstausstrahlung am 29.11.2013 bei BBC Panorama, 28'49 min, unter: www.youtube.com/watch?v=CXWJ4GfQ22E (Stand: 20.3.2016).

Behr, Dieter (2013): Landwirtschaft – Migration – Supermärkte. Ausbeutung und Widerstand entlang der Wertschöpfungskette von Obst und Gemüse, unveröffentlichte Dissertation, Wien.

Bierbaum, Heinz (2013): Eingebunden. Jenseits des Krisenkorporatismus, in: LuXemburg. Gesellschaftsanalyse und linke Praxis, herausgegeben von der Rosa-Luxemburg-Stiftung, unter: www.zeitschrift-luxemburg.de/eingebunden/ (Stand: 10.12.2015).

Bloomberg (2015): Bezos Leaps the Koch Brothers to Become Third-Richest Person in U.S., 22.10.2015, unter: www.bloomberg.com/news/articles/2015-10-22/bezos-leaps-to-third-richest-in-u-s-as-amazon-sales-beat-target (Stand: 10.12.2015).

Bloomberg (2016): Bloomberg Billionaires. Today's ranking oft he world's richest people, unter: www.bloomberg.com/billionaires/ (Stand: 21.03.2016).

Boewe, Jörn / Schulten, Johannes (2015): Der lange Kampf der Amazon-Beschäftigten. Labor des Widerstands: Gewerkschaftliche Organisierung im Onlineversand, herausgegeben von der Rosa-Luxemburg-Stiftung, Reihe Analysen, Berlin.

Brandt, Matthias (2014): Amazon dominiert den Onlinebuchhandel, 21.5.2014, unter: http://de.statista.com/infografik/2271/umsatz-des-versandhandels-mit-buechern-in-deutschland/ (Stand: 23.4.2015).

Brinkmann, Ulrich / Choi, Hae-Lin / Detje, Richard / Dörre, Klaus / Holst, Hajo / Karakayalı, Serhat / Schmalstieg, Catharina (2008): Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung? Umrisse eines Forschungsprogramms, Wiesbaden.

Bühl, Achim / Zöfel, Peter (2005): SPSS 12. Einführung in die moderne Datenanalyse unter Windows, 9. Auflage, München.

C

Cowen, Deborah (2014): The Deadly Life of Logistics. Mapping Violence in Global Trade, Minneapolis / London.

D

Dannemann, Rüdiger (2008): Klassenbewusstsein, in: Haug, Frigga/Haug, Wolfgang Fritz / Jehle, Peter (Hrsg.): Historisch-Kritisches Wörterbuch des Marxismus Band 7/1, Hamburg, Sp. 792–802.

Demirović, Alex (2010): Struktur, Handlung und der ideale Durchschnitt, in: PROKLA 159, S. 153–176.

Demirović, Alex (2013): Multiple Krise, autoritäre Demokratie und radikaldemokratische Erneuerung, in: PROKLA 171, S. 193–215.

Die Welt (2015a): Amazon-Streik ist ein Kampf um Grundsätze, in: Die Welt, 1.1.2015, unter: www.welt.de/wirtschaft/article135923873/Amazon-Streik-ist-ein-Kampf-um-Grundsaetze.html (Stand: 10.12.2015).

Die Welt (2015b): Amazon macht Bezos zum drittreichsten Amerikaner, in: Die Welt, 23.10.2015, unter: www.welt.de/wirtschaft/article147944357/Amazon-macht-Bezos-zum-drittreichsten-Amerikaner.html (Stand: 12.12.2015).

Dingeldey, Irene (2013): Viel Dienst, wenig Verdienst!, Arbeitnehmerkammer Bremen,
unter: www.arbeitnehmerkammer.de/politikthemen/arbeit-soziales/arbeitsmarkt/20131001_bam_7_13_loehne-im-gesundheitssektor.html (Stand: 23.4.2015).

Dobberke, Cay (2016): Amazon zieht ins Ku'damm-Karree, in: Tagesspiegel, 27.3.2016, unter: www.tagesspiegel.de/berlin/bezirke/kudamm/berlin-charlottenburg-amazon-zieht-ins-kudamm-karree/13369992.html (Stand: 27.3.2016).

Dörre, Klaus (2008): Klassenbewusstsein, in: Haug, Frigga/Haug, Wolfgang Fritz/Jehle, Peter (Hrsg.): Historisch-Kritisches Wörterbuch des Marxismus Band 7/1, Hamburg, Sp. 787–792.

Dörre, Klaus / Holst, Hajo / Nachtwey, Oliver (2009): Organizing – A Strategic Option for Trade Union Renewal?, in: International Journal of Action Research 1/2009, S. 33–67.

F

Frey, Florian (2014): Die Auswirkungen der Hartz-Reformen auf die Arbeitsverhältnisse im Einzelhandel, unveröffentlichtes Manuskript, Berlin.

Fromm, Erich (1936): Sozialpsychologischer Teil, in: Horkheimer, Max (Hrsg.): Studien über Autorität und Familie. Forschungsberichte aus dem Institut für Sozialforschung, Lüneburg, S. 77–135.

G

Geißler, Heike (2014): Saisonarbeit, Leipzig.

Glaubitz, Jürgen (2011): Auf allen Kanälen: Handel 2020. Fakten, Trends, Potenziale. Eine Analyse zur Entwicklung im deutschen Einzelhandel, ver.di b+b, Düsseldorf.

Global Fortune 500 (2008): unter: http://fortune.com/global500/2008/ (Stand: 10.12.2015).

Global Fortune 500 (2015): unter: http://fortune.com/global500/ (Stand: 10.12.2015).

Goes, Thomas / Schmalz, Stefan / Thiel, Marcel / Dörre, Klaus (2015): Gewerkschaften im Aufwind? Stärkung gewerkschaftlicher Organisationsmacht in Ostdeutschland, OBS-Arbeitsheft 83, herausgegeben von der Otto Brenner Stiftung, Frankfurt a. M.

H

HDE (Handelsverband Deutschland) (2013): Der Handel als Arbeitgeber, Branchenreport Einzelhandel, unter: www.einzelhandel.de/index.php/themeninhalte/bildung/itemlist/category/99585 (Stand: 20.3.2016).

HDE (Handelsverband Deutschland) (2014a): Stadt und Handel, Branchenreport Einzelhandel, unter: www.einzelhandel.de/images/publikationen/Branchenreport_HDE_Stadt_Handel.pdf (Stand: 23.4.2015).

HDE (Handelsverband Deutschland) (2014b): HDE bestätigt Umsatzprognose für 2014 – E-Commerce als Wachstumsmotor, 3.9.2014, unter: www.einzelhandel.de/index.php/presse/aktuellemeldungen/item/124552-hde-best%C3%A4tigt-umsatzprognose-f%C3%BCr-2014-e-commerce-als-wachstumsmotor (Stand: 23.4.2015).

HDE (Handelsverband Deutschland) (2014c): Beschäftigte im Einzelhandel, unter: http://einzelhandel.de/index.php?option=com_k2&view=item&id=110176&Itemid=10879 (Stand: 23.4.2015).

HDE (Handelsverband Deutschland) (2015): Online Monitor, 1.7.2015, unter: www.einzelhandel.de/online-monitor (Stand: 27.3.2016).

Herlyn, Gerrit / Müske, Johannes / Schönberger, Klaus / Sutter, Ove (Hrsg.) (2009): Arbeit und Nicht-Arbeit. Entgrenzung und Begrenzung von Lebensbereichen und Praxen, München/Mering.

Heuser, Uwe Jean (2015): Denn sie wissen schon, was ich will, in: Die Zeit, 12.2.2015, S. 19–21.

Hinke, Robert (2008): «Eastanizing». Gewerkschaftliche Herausforderung Ostdeutschland, in: PROKLA 150, S. 113–128.

Holzkamp, Klaus (1983): Der Mensch als Subjekt wissenschaftlicher Methodik, unter: www.kritische-psychologie.de/1983/der-mensch-als-subjekt-wissenschaftlicher-methodik (Stand: 13.12.2015).

I

IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) (2005): Streikvolumen in Deutschland im Vergleich zum Durchschnitt der anderen OECD-Länder 1970 bis 2000, unter: http://doku.iab.de/kurzgraf/2005/kbfolien13052.pdf (Stand: 23.4.2015).

K

Karakayalı, Serhat (2013): Kosmopolitische Solidarität, in: Apuz. Aus Politik und Zeitgeschichte 13–14/2013, unter: www.bpb.de/apuz/156768/kosmopolitische-solidaritaet?p=all (Stand: 23.4.2015).

Kelle, Udo / Erzberger, Christian (2003): Qualitative und quantitative Methoden: Kein Gegensatz, in: Flick, Uwe/von Kardorff, Ernst/Steinke, Ines: Qualitative Forschung. Ein Handbuch, Hamburg, S. 299–308.

Keßler, Markus (2015): Evgeny Morozov: «Es gibt keine Alternative zu Google», 5.4.2015, unter: http://m.futurezone.at/netzpolitik/evgeny-morozov-es-gibt-keine-alternative-zu-google/122.821.742 (Stand: 23.4.2015).

Kuckartz, Udo / Dresing, Thorsten / Rädiker, Stefan / Stefer, Claus (2007): Qualitative Evaluation. Der Einstieg in die Praxis, Wiesbaden.

L

Leisegang, Daniel (2013): Amazon. Das Buch als Beute, Stuttgart.

Lesch, Hagen (2009): Erfassung und Entwicklung von Streiks in OECD-Ländern, in: Trends 1/2009, unter: www.iwkoeln.de/_storage/asset/58118/storage/master/file/518967/download/trends01_09_7.pdf (Stand: 23.4.2015).

Lichtenstein, Nelson (2007): Das Zeitalter von Wal-Mart. Eine neue Welt von Zulieferer- und Arbeitnehmerketten, in: der überblick 3/2007, S. 20.

Löbl, Diana / Onneken, Peter (2013): Ausgeliefert! Leiharbeiter bei Amazon, Dokumentation, Erstausstrahlung am 13.2.2013 beim Hessischen Rundfunk, 28'58 min, unter: https://www.youtube.com/watch?v=xdrkY_NpgrY (Stand: 1.4.2015).

M

Marx, Karl (1970): Resultate des unmittelbaren Produktionsprozesses. Das Kapital. I. Buch. Der Produktionsprozess des Kapitals. VI. Kapitel. Archiv sozialistischer Literatur 17, Frankfurt a. M., unter: www.assoziation.info/pdf/resultate.pdf (Stand: 12.12.2015).

Marx, Karl (1972a): Das Elend der Philosophie. Antwort auf Proudhons «Philosophie des Elends», in: MEW, Band 4, Berlin, S. 63–182.

Marx, Karl (1972b): Der achtzehnte Brumaire des Louis Bonaparte, in: MEW, Band 8, Berlin, S. 115–123.

Marx, Karl / Engels, Friedrich (1962): Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie, MEW, Band 23, Berlin.

Marx, Karl / Engels, Friedrich (1972): Manifest der Kommunistischen Partei, in: MEW, Band 4, Berlin, S. 461–493.
Matuschek, Ingo (2016): Industrie 4.0, Arbeit 4.0 – Gesellschaft 4.0? Eine Literaturstudie, herausgegeben von der Rosa-Luxemburg-Stiftung, Reihe Analysen, Berlin.
Meuser, Michael / Nagel, Ulrike (2005): ExpertInneninterviews. Vielfach erprobt, wenig bedacht, in: Bogner, Alexander/Littig, Beate/Menz, Wolfgang (Hrsg.): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung, Wiesbaden, S. 71–93.
Meyer, Angela (2015): Vier Konzerne dominieren den Cloud-Markt, 25.7.2015, unter: www.heise.de/ix/meldung/Vier-Konzerne-dominieren-den-Cloud-Markt-2763042.html (Stand: 12.12.2015).
Mezzadra, Sandro / Neilson, Brett (2013): Extraction, Logistics, Finance, in: Radical Philosophy, März/April 2013, S. 8–18.
Mezzadra, Sandro / Neilson, Brett (2015): Operations of Capital, in: South Atlantic Quarterly 1/2015, S. 1–9.
Münchner Kreis (2013): Arbeit in der digitalen Welt. Zusammenfassung der Ergebnisse der AG1-Projektgruppe anlässlich des IT-Gipfels-Prozesses, unter: www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/A/arbeit-in-der-digitalen-welt,property=pdf,bereich=bmwi2012,sprache=de,rwb=true.pdf (Stand: 1.4.2015).
Müske, Johannes (2010): Arbeitsalltag und technischer Wandel. Arbeiterinnen in einem Hamburger Versandhandelsunternehmen und ihre Arbeitswelt (1969–2005), Münster.

N

Nitt-Drießelmann, Dörte (2013): Einzelhandel im Wandel, Hamburgisches Weltwirtschaftsinstitut, unter: www.hwwi.org/fileadmin/hwwi/Publikationen/Partnerpublikationen/HSH/2013_05_23_HSH_HWWI_Einzelhandel.pdf (Stand: 23.4.2015).

O

OECD (2011): Gesellschaft auf einen Blick, unter: www.oecd.org/berlin/47571730.xls (Stand: 23.4.2015).

P

Precarias a la deriva (2011): «Was ist dein Streik?» – Militante Streifzüge durch die Kreisläufe der Prekarität, Wien/Berlin.

R

Renneberg, Peter (2012): Handbuch Tarifpolitik und Arbeitskampf, Hamburg.
Rügemer, Werner/Wigand, Elmar (2014): Union-Busting in Deutschland. Die Bekämpfung von Betriebsräten und Gewerkschaften als professionelle Dienstleistung, OBS-Arbeitsheft 77, herausgegeben von der Otto-Brenner-Stiftung, Frankfurt a. M.

S

Schlehe, Judith (2003): Formen qualitativer ethnographischer Interviews, in: Beer, Bettina (Hrsg.): Methoden und Techniken der Feldforschung, Berlin, S. 71–93.
Schmalstieg, Catharina (2013): Partizipative Arbeitskämpfe, partizipative Streikformen, höhere Streikfähigkeit?, herausgegeben von der Rosa-Luxemburg-Stiftung, Reihe Analysen, unter: www.rosalux.de/publication/39112/partizipative-arbeitskaempfe-neue-streikformen-hoehere-streikfaehigkeit.html (Stand: 23.4.2015).
Scholz, Trebor (2015): Think Outside the Boss, 5.4.2015, unter: www.publicseminar.org/2015/04/think-outside-the-boss/#.Vm1T47-gXIV (Stand: 12.11.2015).
Schulten, Johannes (2013): Organizing auf hessisch. Das Organizing-Projekt von ver.di bei Amazon in Bad Hersfeld, in: Wetzel, Detlef (Hrsg.): Organizing. Die Veränderung der gewerkschaftlichen Praxis durch das Prinzip Beteiligung, Hamburg, S. 260–268.
Setzwein, Erich (2015): Schneller zum Kunden, in: Süddeutsche Zeitung, 23.10.2015, unter: www.sueddeutsche.de/muenchen/fuerstenfeldbruck/fuerstenfeldbruck-schneller-zum-kunden-1.2705574 (Stand: 11.12.2015).
Silver, Beverly J. (2005): Forces of Labor. Globalisierung und Arbeiterbewegungen seit 1870, Berlin.
Statista (2016a): Anzahl weltweit aktiver Kunden-Accounts von Amazon in den Jahren 1997 bis 2015, unter: http://de.statista.com/statistik/daten/studie/297615/umfrage/anzahl-weltweit-aktiver-kunden-accounts-von-amazon/ (Stand: 16.3.2016).
Statista (2016b): Net sales revenue of Amazon from 2004 to 2015, unter: www.statista.com/statistics/266282/annual-net-revenue-of-amazoncom (Stand: 28.4.2016).
Statistisches Bundesamt (2016): Reallohnindex. Entwicklung der Reallöhne, der Nominallöhne und der Verbraucherpreise, unter: www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdienstеArbeitskosten/RealloehneNettoverdienste/Tabellen/Tabellen_Reallohnentwicklung.html (Stand: 20.3.2016).
Stöckle, Frieder (1990): Zum praktischen Umgang mit Oral History, in: Vorländer, Herwart (Hrsg.): Oral History. Mündlich erfragte Geschichte, Göttingen, S. 131–158
Stöss, Richard / Fichter, Michael / Kreis, Joachim / Zeuner, Bodo (2004): Gewerkschaften und Rechtsextremismus. Abschlussbericht. Projekt «Gewerkschaften und Rechtsextremismus» am Otto-Suhr-Institut der Freien Universität Berlin, 2003–2004, unter: www.polsoz.fu-berlin.de/polwiss/forschung/oekonomie/gewerkschaftspolitik/materialien/GEWREXSCHLUSS/ (Stand: 23.4.2015).
Stone, Brad (2013): Der Allesverkäufer. Jeff Bezos und das Imperium von Amazon, Frankfurt a. M.
Streik-Soli-Bündnis Leipzig (2014): Streik bei Amazon in Leipzig – Pressemitteilung des Streik-Soli-Bündnisses Leipzig, 28.10.2014, unter: http://streiksoli.blogsport.de/2014/10/28/streik-bei-amazon-in-leipzig-

pressemitteilung-des-streik-soli-buendnisses-leipzig/ (Stand: 23.4.2015).
Sürig, Dieter (2015): Weltbild verkauft die Hälfte seiner Filialen, Süddeutsche Zeitung, 13.2.2015, unter: www.sueddeutsche.de/wirtschaft/buchhandelskette-weltbild-verkauft-die-haelfte-seiner-filialen-1.2349583 (Stand: 23.4.2015).

T
tns infratest / Deutsche Post (2011): EINKAUFEN 4.0. Der Einfluss von E-Commerce auf Lebensqualität und Einkaufsverhalten, unter: www.dpdhl.com/content/dam/presse/pdfs_zu_pressemitteilungen/2011_11/dpdhl-studie-einkaufen-4-0.pdf (Stand: 1.3.2015).
Tsing, Anna. (2009): Supply Chains and the Human Condition, in: Rethinking Marxism 2/2009, S. 148–176.

U
US Fortune 500 (1978), unter: http://archive.fortune.com/magazines/fortune/fortune500_archive/full/1978/ (Stand: 10.12.2015).

V
Vahrenkamp, Richard / Kotzab, Herbert (2012): Logistik. Management und Strategien, München.
ver.di (Hrsg.) (2014): Digitalisierung und Dienstleistungen – Perspektiven guter Arbeit. Gewerkschaftliche Positionen, unter: www.verdi.de/presse/downloads/pressemappen/++co++f8efa98e-381b-11e4-a88c-5254008a33df (Stand: 23.4.2015).
ver.di (Hrsg.) (2015): Gute Arbeit und Digitalisierung. Prozessanalysen und Gestaltungsperspektiven für eine humane digitale Arbeitswelt, herausgegeben vom ver.di-Bereich Innovation und Gute Arbeit.
Voss-Dahm, Dorothea (2009): Über die Stabilität sozialer Ungleichheit im Betrieb. Verkaufsarbeit im Einzelhandel, Berlin.

W
Wallerstein, Immanuel (1974–89): The Modern World-System. Bd. I: Capitalist Agriculture and the Origins of the European World-Economy in the Sixteenth Century, New York/London; Bd. II: Mercantilism and the Consolidation of the European World-Economy, 1600–1750, New York; Bd. III: The Second Great Expansion of the Capitalist World-Economy, 1730–1840s, San Diego.
Wisdorff, Flora / Gassmann, Michael (2015): Amazon schüchtert mit «Inaktivitätsprotokollen» ein, In: Die Welt, 13.3.2015, unter: www.welt.de/wirtschaft/article138353783/Amazon-schuechtert-mit-Inaktivitaetsprotokollen-ein.html (Stand: 23.4.2015).
Wright, Erik O. (2000): Working Class Power, Capitalist Class Interests, and Class Compromise, in: American Journal of Sociology 4/2000, S. 957–1002.
WSI (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung) (2014): WSI-Arbeitskampfbilanz 2013. Weniger Streiks bei anhaltender Dominanz des Dienstleistungsbereichs, Pressemitteilung, 13.3.2014, unter: www.boeckler.de/45169_46220.htm (Stand: 16.3.2016).

Z
Zacharakis, Zacharias (2014): Amazons gespaltene Belegschaft, in: Die Zeit, 7.1.2014, unter: www.zeit.de/wirtschaft/2014-01/amazon-unterschriftenliste-streik-leipzig-bad-hersfeld (Stand: 23.4.2015).

WWW.ROSALUX.DE