

GESELLSCHAFT

DER LANGE KAMPF DER AMAZON- BESCHÄFTIGTEN

**LABOR DES WIDERSTANDS: GLOBALE
GEWERKSCHAFTLICHE ORGANISIERUNG
IM ONLINEHANDEL**

**JÖRN BOEWE UND
JOHANNES SCHULTEN**

**ZWEITE,
AKTUALISIERTE
UND
ERWEITERTE
AUFLAGE**



INHALT

Vorbemerkung zur aktualisierten und erweiterten Auflage	2
Vorwort	3
1 Einleitung	5
1.1 Labor des Widerstands	6
1.2 Mehr Druck erzeugen	7
2 Amazon: ein aggressiver, sich ständig wandelnder Trendsetter	9
2.1 Fulfillment centers – die neuen Dienstleistungsfabriken	12
2.2 Entscheidende Auseinandersetzung	17
3 Amazons globale Expansion: gleicher Konzern – unterschiedliche Bedingungen für Gewerkschaften	19
3.1 Großbritannien: Union Busting, neoliberales Arbeitsrecht und gewerkschaftlicher Neubeginn	20
3.2 Polen: schnelle Expansion mit Fokus auf den deutschen Markt	23
3.3 Frankreich: Streiks, Blockaden und Erfolge, aber schwacher Organisationsgrad	26
3.4 Spanien: Amazon wächst; Gewerkschaften in den Mühlen der Ebene	29
3.5 Italien: Trendwende ausgeblieben	30
3.6 Tschechien, Slowakei, Österreich, Schweden: Gewerkschaften noch am Anfang	31
3.7 USA: Organizing nimmt Fahrt auf	32
3.8 Lateinamerika, Kanada, Australien und Asien	35
3.9 Internationale Gewerkschaftskooperation	37
4 Amazon im Streik: ver.dis langer Marsch	40
4.1 Die Vorbereitung	40
4.2 Von Bad Hersfeld zum bundesweiten Arbeitskampf	41
4.3 «Pro Amazon»: eine Lektion in Counter-Organizing	42
4.4 Gespaltene Belegschaften	43
4.5 Aktive Antigewerkschaftspolitik	46
4.6 Befristung als Mittel der Entsolidarisierung	51
4.7 Wenig Alternative am Arbeitsmarkt?	52
4.8 Ver.dis Erfolge und der Kampf um Deutungshoheit im Betrieb	53
4.9 Die Öffentlichkeit als Schauplatz	55
4.10 Streik – weiterhin ein bewährtes Mittel?	56
5 Bilanz und Perspektiven	61
Literatur	66

VORBEMERKUNG ZUR AKTUALISIERTEN UND ERWEITERTEN AUFLAGE

Die These von Amazon als «Labor des Widerstands» hat sich in den vier Jahren, die seit der Erstveröffentlichung der Analyse von Jörn Boewe und Johannes Schulten im Jahr 2015 vergangen sind, bestätigt. Amazon steht mit seiner gewerkschaftsfeindlichen Unternehmensstrategie, seinen Versuchen, die Belegschaft zu spalten, der ständigen Überwachung und der andauernden Verunsicherung der Beschäftigten angesichts befristeter Verträge für die Herausforderungen, die in nächsten Jahren verstärkt auf die Gewerkschaften zukommen werden.

Für diese Einschätzung spricht auch das große und anhaltende Interesse an der Analyse bei Arbeitsforscher*innen, Journalist*innen und vor allem bei Gewerkschaftsaktiven seit ihrer Veröffentlichung. Abgesehen von den unzähligen Downloads wurden in Deutschland fast 7.000 Exemplare bestellt, die Analyse fungierte als Grundlage für die journalistische Berichterstattung über Amazon und wurde in gewerkschaftseigenen Publikationen und Veranstaltungen besprochen. Die Tatsache, dass es sich hier um einen globalen Arbeitskonflikt mit dem Weltkonzern Amazon handelt, begründet sicher auch die starke internationale Beachtung. Das zeigte unter anderem die starke Nachfrage nach der ins Englische übersetzten Publikation. Eine Kurzfassung der Analyse wurde zudem in viele Sprachen übersetzt und in Frankreich,

Italien, Polen, Slowenien, Spanien, Portugal, Brasilien und Argentinien als Onlinetext vor allem im gewerkschaftlichen Kontext weit verbreitet.

Das große Interesse und die spannenden neueren Entwicklungen im Kampf um bessere Arbeitsbedingungen und gewerkschaftliche Organisation haben uns dazu bewegt, die Analyse zu aktualisieren und grundlegend zu überarbeiten. Ergänzt wurden die Ergebnisse der Analyse von 2015 durch weitere Interviews, die Jörn Boewe und Johannes Schulten mit Gewerkschaftsvertreter*innen und Amazon-Expert*innen führten, um die aktuelle Situation nicht nur in Deutschland, sondern weltweit in den Blick zu nehmen.

In der von den Autoren dargestellten Entwicklung neuer Streikformen sowie der Transnationalisierung und Politisierung des Konflikts zeigen sich innovative Ansätze einer Erneuerung der Gewerkschaftspraxis. Mit der vorliegenden Analyse möchten wir ermuntern, diese Erfahrungen genau zu betrachten, auszuwerten und weiterzuentwickeln. Wir hoffen, dass sie einen Beitrag dazu leisten kann, die internationale Gewerkschaftsbewegung bei Amazon, aber auch darüber hinaus, voranzubringen.

Fanny Zeise,
Referentin Arbeit, Produktion, Gewerkschaften,
Rosa-Luxemburg-Stiftung

Seit der Erstveröffentlichung der Analyse «Labor des Widerstands» 2015 hat Amazon seinen globalen Fußabdruck vergrößert, neue Märkte erschlossen und seine Geschäftstätigkeit in Europa kontinuierlich ausgebaut. Der Konzern sticht durch wettbewerbswidrige Übernahmen hervor und investiert in die Bereiche Automatisierung, Robotik und künstliche Intelligenz — Technologien, die unsere Welt grundlegend verändern werden. Amazon ist Weltmarktführer im Onlinehandel, doch die Expansionsgier des Konzerns nimmt kein Ende. Amazon versucht, in alle Lebensbereiche vorzudringen, und bietet sich offensiv an Regierungen an, um die Privatisierung öffentlicher Dienste voranzutreiben. Auch den Gesundheitssektor versucht das Unternehmen bereits zu infiltrieren. Es geht Amazon um nichts Geringeres als die Hoheit über die Handelsinfrastruktur des 21. Jahrhunderts.

Amazon verändert die Arbeitswelt fundamental. Ein bekanntes Zitat von Amazon-Gründer Jeff Bezos lautet: «Deine Marge ist meine Chance.» Zu den «Margen», auf die es Bezos mit seinem Unternehmen abgesehen hat, gehören auch faire Gewerkschaftsstandards. Der Konzern setzt den Einzelhandel, den Lebensmittelhandel, die Logistikbranche und andere Bereiche, in denen es noch Gewerkschaften und faire Löhne gibt, unter Druck, indem er Arbeiter*innen ausbeutet und auf prekäre Beschäftigungsverhältnisse, algorithmisches Management, Subunternehmertum und Automatisierung setzt.

Doch zum Glück sind die Bestrebungen, Amazon zur Einhaltung von Arbeiterrechten zu zwingen, in den letzten Jahren vorangekommen. Angeführt vom

Gewerkschaftsverband Filcams CGIL Nationale konnten Amazon-Beschäftigte in Italien dem Konzern erstmalig in Europa ein Abkommen abringen. In Deutschland und Spanien befinden sich Teile der Belegschaft weiterhin im Streik und in den USA wurde im März dieses Jahres zum ersten Mal überhaupt bei Amazon gestreikt. In New York City hat die Gewerkschaft für Einzelhandel, Großhandel und Warenhäuser (RWDSU) ein breitgefächertes kommunales Bündnis aufgestellt und konnte so verhindern, dass Amazon öffentliche Subventionen in Höhe von drei Milliarden US-Dollar abgreift. Im Amazon-Hauptquartier in Seattle setzt sich die Belegschaft dafür ein, dass der Konzern die existenzbedrohende Gefahr des Klimawandels anerkennt. Außerdem weigert sich ein Teil der dortigen Beschäftigten, die technische Ausrüstung zu entwickeln, die es der rassistischen Trump-Administration ermöglicht, Migrantenfamilien abzuschieben.

Amazon ist aber nicht nur ein schlechter Arbeitgeber, sondern unterwandert auch auf ganz grundlegende Weise die Demokratie. Der Konzern ist ein weltmeisterlicher Steuerhinterzieher und nutzt jedes erdenkliche Steuerschlupfloch aus. Das zerstört den bodenständigen Einzelhandel, der das Fundament des Steuersystems bildet.

Das Unternehmen bedient sich jeglicher Form wettbewerbsfeindlichen Verhaltens und bereichert sich an Drittanbietern, die dazu genötigt sind, seine Handelsplattform zu nutzen. Die Amazon Web Services (AWS) beherrschen mehr als zwei Drittel des weltweiten Cloud-Computing-Markts und sind damit eine unmittelbare Gefahr für ein freies und

offenes Internet. AWS bietet mächtige Technologien wie Gesichtserkennung und künstliche Intelligenz an, die bereits jetzt von Arbeitgeber*innen und Regierungen missbraucht werden.

Amazon ist außerdem ein großer Klimasünder, dessen riesiges Netzwerk aus Datenzentren nicht nachhaltig betrieben wird; zudem liefert der Konzern seine AWS-Technologien an die Öl- und Gasindustrie und leistet damit deren Emissionsausstoß Vorschub.

Die gute Nachricht ist, dass der Widerstand in der Zivilgesellschaft wächst und dass Regierungen wieder stärker regulieren. Weltweit begreifen die Menschen, dass Big Tech¹ viel zu mächtig geworden ist und dass wir daran etwas ändern müssen.

Wir als Gewerkschaften können stolz auf die Geschichte unserer Kämpfe sein. Wir haben Kämpfe ausgetragen und Erfolge erreicht, indem wir uns innerbetrieblich organisiert und gestreikt haben. Diese

Kämpfe werden weitergehen und in den kommenden Jahren noch an Schärfe gewinnen. Daher sollten wir auch Bündnisse mit anderen Bewegungen eingehen, die sich etwa für digitale Rechte, fairen Wettbewerb, ein gerechtes Steuersystem und ein lebensfreundliches Klima einsetzen. Unsere Kämpfe haben ein gemeinsames Ziel. Der Kampf gegen Amazon richtet sich nicht bloß gegen ein einzelnes Unternehmen. Es ist ein Kampf um die Seele unserer Demokratie und die Zukunft unserer Wirtschaft. Wird der reichste Mann der Welt diesen Kampf entscheiden, oder wird der Kampf zu unseren Gunsten ausgehen? Ich bin davon überzeugt, dass wir uns durchsetzen können, wenn wir zusammenhalten. Ich danke der Rosa-Luxemburg-Stiftung dafür, dass sie ihre kritische Auseinandersetzung mit Amazon fortsetzt.

Christy Hoffman,
Generalsekretärin UNI Global Union

¹ Der Begriff Big Tech bezeichnet die großen Technologieunternehmen wie Apple, Google, Amazon und Facebook, die überdurchschnittlichen Einfluss haben.

Es ist der Morgen des 9. April 2013: Gut 1.100 Beschäftigte der Amazon-Versandzentren in Bad Hersfeld, einer Kleinstadt mitten in Deutschland, versammeln sich vor den Toren. Sie haben Trillerpfeifen dabei, tragen Warnwesten mit dem Logo der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di und Plakate. Auf ihnen wird ein Tarifvertrag gefordert, der sich an den Regeln des Einzel- und Versandhandels orientiert.

Etwas war geschehen, was niemand – vor allem nicht Amazon selbst – für möglich gehalten hätte: Zum ersten Mal in seiner knapp 20-jährigen Geschichte war der US-Internethändler mit einem Streik konfrontiert. Ausgangspunkt waren nicht etwa die USA, sondern das als wenig streikfreudig bekannte Deutschland. Der Arbeitskampf wurde zum Medienereignis – täglich versammelten sich Fernsehteams und Fotograf*innen am «gelben Turm» des Versandzentrums FRA 3 in Bad Hersfeld. Die Geschichte hatte etwas von David gegen Goliath: ein paar Hundert Streikende gegen den Weltmarktführer des Onlinehandels.

Inzwischen sind mehr als sechs Jahre ins Land gegangen und Amazon hält den «zweifelhaften Rekord für die längste Auseinandersetzung» in der Arbeitskampfgeschichte der Bundesrepublik (WSI 2016). Mehr als 300 Tage haben Amazon-Beschäftigte seither gestreikt, die Ausstände wurden auf zuletzt sechs der inzwischen elf Standorte ausgeweitet (Stand Juli 2019). Dennoch: Spürbar näher gekommen sind die Streikenden ihrem Ziel bislang nicht. Nach wie vor weigert sich Amazon, über einen Tarifvertrag auch nur zu verhandeln.

Nach außen gibt sich der Onlinehändler demonstrativ unbeeindruckt. Nein,

die Arbeitsniederlegungen hätten «keine Auswirkungen auf die Einhaltung des Lieferversprechens von Amazon an die Kunden», heißt es gebetsmühlenartig auf Presseanfragen. Größere Probleme habe das Unternehmen mit Glatteis und Schnee.

Amazon-Boss Jeff Bezos bescheinigt seinem Unternehmen in der *Frankfurter Allgemeinen Zeitung* sogar, ein «sehr guter Arbeitgeber in Deutschland» zu sein, der sich am Flächentarifvertrag der Logistikbranche orientiere (Lindner 2014). Die Botschaft ist klar und sie wird nicht allein von der Unternehmensführung verbreitet. Immer wieder gibt es Berichte über Amazon-Mitarbeiter*innen, die ihren Verdruss über die «negative Darstellung» ihres Arbeitgebers durch ver.di zum Ausdruck bringen. Eine Zeit lang hatten sich an einigen Amazon-Standorten sogar explizit gewerkschaftsfeindliche «Pro-Amazon»- und «Anti.-ver.di»-Gruppen zusammengeschlossen.

Auch wenn diese Gruppen zumindest aktuell nicht mehr anzutreffen sind, stehen den Streikenden bei Amazon immer noch größere Gruppen von «indifferenten» oder die Gewerkschaft ablehnenden Beschäftigten gegenüber (Dörre u. a. 2016: 177). Immerhin sind in Bad Hersfeld, Leipzig, Rheinberg oder Werne zwischen 30 und 50 Prozent der unbefristeten Beschäftigten organisiert. An guten Tagen kann durchaus die halbe Schicht oder sogar mehr vor den Toren stehen. Trotzdem bleiben die Streiks bei Amazon Minderheitenstreiks.

Die vorliegende Analyse basiert auf der teilnehmenden Beobachtung diverser Gewerkschaftstreffen. Für die Analyse von 2015 führten wir Interviews mit Branchenexpert*innen und Mitglie-

dern von Solidaritätsgruppen sowie mit hauptamtlichen und ehrenamtlichen Gewerkschaftsfunktionär*innen aus dem In- und Ausland. Für die Aktualisierung befragten wir elf weitere haupt- und ehrenamtliche Gewerkschafter*innen aus dem In- und Ausland, unter ihnen auch ver.di-Bundesfachgruppenleiter Orhan Akman, der bei der ver.di-Bundesverwaltung aktuell für Amazon zuständig ist, sowie zwei Amazon-Expert*innen. Zudem haben wir eine kleine quantitative Umfrage unter Vertrauensleuten zur Behinderung von Gewerkschafts- und Betriebsratsarbeit durch Amazon durchgeführt. Alle Gesprächspartner*innen hatten auf die eine oder andere Art mit dem Konflikt bei Amazon zu tun. Bei ihnen bedanken wir uns für die vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Nach der Einleitung widmen wir uns in Kapitel 2 den Folgen von Amazons Politik für die Tarifstandards im deutschen Einzelhandel und untersuchen die Arbeitsorganisation in den Warenhäusern. Die weltweite Expansion sowie die unterschiedlichen Ansätze, mit denen Gewerkschaften in Europa, den USA und Lateinamerika darauf reagieren, sind Thema von Kapitel 3. In Kapitel 4 stellen wir die Dynamik der Arbeitskämpfe in Deutschland dar. Dabei richtet sich unser Augenmerk sowohl auf die Erfolge der streikenden Beschäftigten als auch auf das Vorgehen des Managements, im Besonderen den ausgeklügelten Versuchen, die Arbeit der Gewerkschaft sowie der Betriebsräte zu behindern. In Kapitel 5 erfolgt schließlich eine Zwischenbilanz des bisherigen Konfliktverlaufs und die Skizzierung von vier aus unserer Sicht wesentlichen Herausforderungen für die Amazon-Beschäftigten in ihrem Kampf für humane Arbeitsbedingungen.

1.1 Labor des Widerstands

Für solidarische Beobachter*innen stellt sich die Situation eigentümlich dar: Da ist auf der einen Seite der Eindruck eines nicht enden wollenden Konflikts, in dem die Streikbewegung Gefahr läuft, den Atem zu verlieren. Hat ver.di sich verkalculiert, den Gegner unterschätzt? Ist die Gewerkschaft überhastet und schlecht vorbereitet in den Konflikt gegangen?

So riet etwa der Konstanzer Sozialwissenschaftler Stefan Sell der Gewerkschaft, die Streikmaßnahmen vorerst einzustellen. Stattdessen solle ver.di die «weitere Organisation der Mitarbeiter hier an den Standorten in Deutschland [...] vorantreiben» (Sell 2015). In der *tageszeitung* wurde der Streik gar als der «traurigste Arbeitskampf Deutschlands» bezeichnet (Beucker 2017).

Einen völlig anderen Eindruck gewinnt man allerdings vor Ort, in den Amazon-Versandzentren. Dort herrscht auch nach sechs Jahren kein bisschen Streikmüdigkeit, sondern lebendiges gewerkschaftliches Leben, wie es häufig nicht einmal in gewerkschaftlichen Hochburgen zu finden ist – und das trotz widriger Bedingungen, Angriffen und Einschüchterungen. An den meisten Distributionszentren gibt es mittlerweile aktive Vertrauensleutestrukturen – etwas, das ansonsten in der gesamten Handelsbranche praktisch nicht existiert. Bei Amazon beraten betriebliche Streikleitungen über Arbeitskampfstrategien – und probieren sie aus. Kolleg*innen vernetzen sich betriebsübergreifend, auch mit dem Ausland. Unterstützt werden sie dabei von Solidaritätsgruppen, die sich an einigen Standorten und bundesweit herausgebildet haben. Der Großteil dieser Aktivitäten findet in der Freizeit statt, denn von gefestigten Betriebsratsstrukturen, in denen freigestell-

te Mitglieder einen Teil dieser Arbeit übernehmen könnten, ist man in den meisten Versandzentren noch weit entfernt. Zwar gibt es mittlerweile überall Betriebsräte – doch stabile gewerkschaftliche Mehrheiten sind die Ausnahme, wenngleich ver.di-Mitglieder ihre Stellung mit den Betriebsratswahlen 2018 teils erheblich verbessern konnten (Schulten 2018). Es gibt arbeitgebernahe Betriebsräte, einige Gremien sind in gewerkschaftliche und unternehmensnahe Fraktionen gespalten. Umso mehr fällt ins Auge, auf welchem hohem Niveau die betrieblichen Gewerkschaftsgruppen agieren.

Es ist keineswegs so, dass die Kolleg*innen nicht von Erfolgen zu berichten hätten – die allerdings von den Massenmedien selten aufgegriffen werden. Dabei handelt es sich um scheinbar kleine Dinge wie bescheidene, aber seit Beginn der Auseinandersetzung regelmäßige Lohnzuwächse, das – geringe und bislang mit keinem Rechtsanspruch verbundene – Weihnachtsgeld, dezentrale Pausenräume, einen Ausbau der Kantine oder die Verbesserung der hygienischen Bedingungen bei den Wasserspendern. Dem Betriebsrat in Bad Hersfeld ist es sogar gelungen, die bei vielen Beschäftigten verhassten und obligatorischen Feedbackgespräche zu beenden (siehe Kapitel 4.8).

So ist die Lage nach mehr als sechs Jahren Arbeitskampf und gewerkschaftlicher Basisarbeit ambivalent. Ungeachtet aller Fortschritte bleibt es fraglich, ob sich ein transnationales Unternehmen wie Amazon allein durch Streiks – und dann noch durch solche, die den nationalen Rahmen kaum verlassen – in die Knie zwingen lässt. Das hat zum einen mit den schwierigen Mobilisierungsbedingungen zu tun, die vor allem auf die

spezifischen heterogenen Belegschaftsstrukturen und den gewerkschaftsfeindlichen Arbeitgeberdruck zurückzuführen sind (siehe Kapitel 2 und 4). In gewisser Weise herrscht eine Pattsituation: «Ver.di ist bisher nicht in der Lage, den Streik so weit auszudehnen, dass er Amazon zum Nachgeben zwingt, umgekehrt schafft es Amazon bisher aber auch nicht, die aktiven Kerne gewerkschaftlich organisierter Beschäftigter, die den Arbeitskampf am Leben halten, zu entmutigen» (Dribbusch 2019: 10).

Amazon hat lange darauf gesetzt, die Versandzentren in strukturschwachen Regionen anzusiedeln. Dort haben zahlreiche Beschäftigte wenige Alternativen zu ihrem Job bei Amazon. Nach Jahren der Arbeitslosigkeit oder prekärer Beschäftigung sind viele mit der Arbeit im Großen und Ganzen zufrieden. Besonders an den jüngeren Standorten ist zudem der Anteil an befristet Beschäftigten enorm hoch. Zugleich hat Amazon systematisch damit begonnen, Aufträge aus bestreikten Versandzentren ins Ausland – vor allem nach Polen, Tschechien und Frankreich – zu verlagern (Boewe 2014). Hier wird deutlich, wie dringend nötig die Verstärkung der internationalen Zusammenarbeit der Gewerkschaften ist – und zwar nicht nur auf der Ebene der Vorstände, sondern auch und vor allem bei der direkten Vernetzung der betrieblichen Aktiven.

1.2 Mehr Druck erzeugen

Wenn aber der Konflikt um die Tarifbindung von Amazon in Deutschland für ver.di nicht allein durch Streiks zu gewinnen ist – was kann und muss dann getan werden? 2015 erschienen uns zwei Gedanken einleuchtend. Zum einen kann eine breit angelegte öffentlichkeitswirk-

same Bündniskampagne das weit verbreitete Unbehagen mit Amazons Geschäftspraktiken in unterschiedlichsten Teilen der Gesellschaft aufgreifen, grobe Verfehlungen skandalisieren und so das Unternehmen unter Druck setzen. Zum anderen ist in Zeiten grenzüberschreitender Lieferketten und kurzfristiger Verschiebung von Versandvolumen in Nachbarländer eine enge Vernetzung wenigstens mit den Streikenden in Frankreich, Polen und Tschechien essenziell.

2019 lässt sich bilanzieren: Beides konnte teilweise realisiert werden – ohne dass sich allerdings etwas an Amazons grundsätzlichem Unwillen geändert hat, die Arbeitsbedingungen gemeinsam mit Gewerkschaften zu regulieren.

Kontinuierliche öffentliche Skandalisierung: Auch nach über sechs Jahren ist der Streik in den (regionalen und überregionalen) Medien ein Thema. Natürlich schafft es nicht mehr jeder der jährlich knapp etwa 35 Streiktage in Leipzig, Rheinberg, Werne oder Bad Hersfeld auf die Titelseiten der Zeitungen. Doch die Medien bleiben aufmerksam, vor allem in der Weihnachts- und Osterzeit oder dem «Amazon Prime Day», der inzwischen traditionell in mehreren Ländern Europas bestreikt wird. Ver.di hat in den letzten Jahren erfolgreiches Agenda Setting in Sachen Beschäftigtenrechte bei Amazon betrieben und das öffentliche Interesse an den dunklen Seiten von Amazons Geschäftsmodell erheblich befördert – jenseits vom Image des innovativen Unternehmens, in dem alle rund um die Uhr daran arbeiten, alle Kundenwünsche zu erfüllen. Exemplarisch hierfür waren die Proteste gegen die Verleihung des Axel-Springer-Preises für visionäres Unternehmertum an Jeff Bezos im April 2018 in Berlin. Dort machten gut

500 Menschen ihrem Unmut gegen Bezos Luft, der Großteil davon Beschäftigte zahlreicher Amazon-Standorte, aber auch linke Aktivist*innen. Zum Protest hatten neben ver.di auch das Bündnis «Make Amazon Pay» mobilisiert. Es waren dann auch die Bilder der ver.di-Warnwesten und der Gewerkschaftsfahnen, die die zahlreichen, auch internationalen Presseberichte dominierten.

Internationalisierung des Konflikts:

UNI Global Union (UNI), der internationale Dachverband der Dienstleistungsgewerkschaften, arbeitet seit 2014 an der internationalen Koordination der bei Amazon engagierten Mitgliedsverbände. Anfangs eine kleine Arbeitsgruppe von Gewerkschafter*innen aus Deutschland, Frankreich und Polen ist die Amazon-Allianz inzwischen zu einer regelmäßig zusammenkommenden Arbeitsgruppe von Gewerkschaften aus 15 Ländern aus Europa, Nord- und Südamerika sowie aus Australien angewachsen (siehe Kapitel 3). «Das Feld, auf dem die Schlacht um Amazon entschieden wird, liegt in Deutschland», räumte 2014 ein führender, für Amazon zuständiger Sekretär der britischen Gewerkschaft General, Municipal, Boilermakers and Allied Trade Union (GMB) uns gegenüber unumwunden ein (GI3).² Wahrscheinlich würde man diese These heute weniger apodiktisch formulieren. Denn, wie wir im Kapitel 3 zeigen werden, hat die internationale Gewerkschaftsorganisation bei Amazon in vielen Ländern Fahrt aufgenommen – nicht zuletzt im «Herzen der Bestie», in den USA selbst.

² Die Interviewausschnitte sind folgendermaßen kodiert: «ABN» steht für Amazon-Beschäftigte*r national, «ABI» für Amazon-Beschäftigte*r international, «GS» für Gewerkschaftssekretär*in (ver.di), «GI» für Gewerkschaftssekretär*in international und «EXP» für Expert*in. Die dahinter stehende Ziffer dient der Nummerierung.

Dennoch ist es Gewerkschaften bisher in keinem anderen Land gelungen, eine vergleichbar große Organisationsmacht und

aktive betriebliche Basis aufzubauen wie in Deutschland, dem wichtigsten Markt Amazons außerhalb von Nordamerika.

2 AMAZON: EIN AGGRESSIVER, SICH STÄNDIG WANDELNDER TRENDSETTER

Die Möglichkeit, für ein gewünschtes Konsumgut nicht mehr den Weg zum Fachhandel oder ins Einkaufszentrum nehmen zu müssen, sondern es über den Computer, das Smartphone oder ein anderes mobiles Endgerät binnen weniger Sekunden zu bestellen, hat im Einzelhandel eine Revolution in Gang gesetzt. Die Vorteile für die Kund*innen sind bestechend: Das Angebot ist größer, vieles ist preiswerter und der Einkauf geht vor allem schneller. Bei Nichtgefallen kann man die Ware in der Regel ohne Angabe von Gründen unentgeltlich zurücksenden.

Der Onlinehandel – auch E-Commerce – in Deutschland wächst seit Jahren mit beeindruckender Geschwindigkeit und ist längst zum Wachstumstreiber der gesamten Handelsbranche geworden. Allein zwischen 2010 und 2019 hat sich der jährliche Umsatz verdreifacht. 2019 werden nach Angaben des Einzelhandelsverbandes HDE 57,8 Milliarden Euro online umgesetzt. Das entspricht 10,8 Prozent des Branchenumsatzes – 2010 waren es noch 4,7 Prozent (HDE 2019).

Treffend hat der Handelsfachmann Jürgen Glaubitz die Bedeutung des Internethandels für die Branche mit der Einführung der Selbstbedienung in den 1960er Jahren verglichen (Glaubitz 2011: 3). Neben der Errichtung riesiger Shoppingmalls ist der Boom des Internethandels zweifellos der wichtigste Megatrend, der

den Strukturwandel des Einzelhandels am Beginn des 21. Jahrhunderts kennzeichnet.

Der ungekrönte König der aufstrebenden E-Commerce-Branche ist Amazon. Mit einem geschätzten Warenumsatz von 8,8 Milliarden Euro allein in Deutschland hat amazon.de 2017 fast dreimal so viel erwirtschaftet wie die Nummer zwei der Teilbranche otto.de (2,9 Milliarden Euro). Der aufstrebende Mitbewerber und Modehändler Zalando folgt auf Platz drei mit fast 1,3 Milliarden Euro (EHI Retail Institut 2018). Und Amazon dürfte die Konkurrenten in Zukunft noch stärker abhängen. «Gerade in den zurückliegenden fünf Jahren hat sich Amazon nachhaltig und umfassend [...] verankert – und zwar so stark, dass der Weg zum Kunden für andere Anbieter regelrecht abgeschnitten wird», bilanziert das auf den Einzelhandel spezialisierte Marktforschungsunternehmen IFH Köln. «Eine Neukundengewinnung scheint so nahezu unmöglich» (IFH Köln 2018).

Amazons Aufstieg begann in Seattle, USA, 1994. Gründer Jeff Bezos (Jahrgang 1964), ein Absolvent der Elektrotechnik und Informatik der Princeton University, hatte bereits Anfang der 1990er Jahre die kommerziellen Möglichkeiten des noch in den Kinderschuhen steckenden Internets erkannt. Bücher schienen ihm ein Produkt zu sein, mit welchem diese Möglichkeiten am besten genutzt werden

könnten. Sie versprachen nicht nur einen konstanten Absatz. Die großen Buchketten der USA Barnes & Noble und die Borders Group hatten auch noch keine eigenen Onlinestores (Stone 2013: 32 ff.; Leisegang 2014: 40 ff.). Mit zunehmendem Erfolg weitete Amazon seine Produktpalette aus: Zunächst wurden CDs und DVDs ins Programm aufgenommen, dann Kinderspielzeug und Elektronik. 2017 startete in Deutschland der Lebensmittellieferdienst Amazon Fresh. Und auch der Übertritt vom Online- zum stationären Handel ist bereits erfolgt. Für die vierwöchige Adventszeit 2018 eröffnete das Unternehmen auf der Berliner Einkaufsmeile Ku'damm einen sogenannten Pop-up-Store. Dort konnten Kund*innen Artikel direkt per Einscannen von QR-Codes in der Amazon-App bestellen. Inzwischen hat sich Amazon beinahe zu dem von Bezos einst erträumten «everything store» entwickelt.

Auch den Versand organisiert Amazon zunehmend dezentraler. Ziel ist es, die sogenannte letzte Meile, also die direkte Zustellung zu den Kund*innen, zu kontrollieren und so eine schnellere Lieferung zu garantieren. Der Konzern operiert inzwischen mit einer eigenen Frachtfluggesellschaft (Amazon Air) und ist ins weltweite Containerschiffahrtsgeschäft eingestiegen (Weise 2019). Dies hat weitreichende Folgen für die gesamte Logistikkette.

Dieser Dienst ist aber nur ein Teil der logistischen Neuorganisation des Konzerns. Um schneller liefern zu können, wird die Abhängigkeit von den großen Postdienstleistern wie DHL oder Hermes in Deutschland reduziert und die Paketzustellung mehr und mehr in die eigene Hand genommen. Momentan geschieht das vor allem mit Blick auf die Prime-Be-

stellungen in den Metropolen. So sind in den letzten drei Jahren eine Reihe sogenannter Sortier- und Verteilzentren in der Nähe deutscher Großstädte entstanden. Sortierzentren sind dabei ein Zwischenglied im Amazon-Logistiknetzwerk. Dort werden die Pakete aus den Warenhäusern (*fulfillment centers*,³ siehe Kapitel 2.1) nach Bestimmungsorten sortiert und auf Lkws verteilt. Mit um die 30.000 Quadratmetern Fläche und circa 300 Beschäftigten sind sie viel kleiner als die *fulfillment centers*.

In den Verteilzentren werden die Bestellungen für die letzte Meile vorbereitet und an den eigenen Zustelldienst Amazon Logistics übergeben, der wiederum mit Subunternehmen, meist kleineren regionalen Logistikdienstleistern, zusammenarbeitet. Bisher wurde dieser Schritt von Logistikunternehmen wie DHL oder Hermes übernommen. Laut einem Bericht des Handelsblattes rechnet DHL jedoch damit, bis 2022 rund 154 Millionen Pakete weniger für Amazon auszuliefern als 2018, was etwa 30 Prozent aller DHL-Lieferungen für Amazon entspricht (Schlautmann 2018).

Seit einigen Jahren betreibt der Konzern in einer wachsenden Zahl von Großstädten in den USA, Großbritannien, Italien, Frankreich, Spanien, Japan und Deutschland (Berlin und München) kleinere, innerstädtische Expressauslieferungsstationen (Prime Now Hubs). Kund*innen haben die Möglichkeit, für «Prime Now» qualifizierte Artikel (die Auswahl ist eingeschränkt) zu bestellen, die innerhalb eines festen Zeitraums noch am selben Tag dorthin geliefert werden.

³ Der nicht nur bei Amazon, sondern generell im Onlinehandel verwendete Begriff *fulfillment* ist mehr als «Versand» und bewusst mehrdeutig. Die Konnotation des «Erfüllens» – nämlich der Wünsche der Kund*innen – ist durchaus beabsichtigt.

All dem liegt eine äußerst aggressive Wachstumsstrategie zugrunde. Voraussetzung für die kontinuierliche Erschließung neuer Marktanteile und Märkte sind enorm hohe Investitionen, die zum Teil über den Kapitalmarkt, zum Teil aus den Umsätzen des Konzerns finanziert werden. Infolgedessen fuhr Amazon sehr lange keine Gewinne ein. Wie frühzeitig Amazon zukünftige Geschäftsfelder erschließt, zeigt die Entwicklung des Cloud-Dienstes Amazon Web Services (AWS), der Speicherplatz im Internet bereitstellt. 2006 gegründet, ist AWS nicht nur der weltweit führende Cloud-Anbieter, zu dessen Kunden neben Unternehmen wie Netflix, Disney und General Electric auch die NASA, die CIA oder das Pentagon gehören. AWS ist auch für Amazons Cash-Cow und für den größten Teil des Konzerngewinns verantwortlich (Schürmann 2018). So machte Amazon 2018 weltweit einen Gewinn von 12,42 Milliarden US-Dollar (vor Steuern und nicht-operativen Verlusten), davon 7,29 Milliarden durch AWS – etwas mehr als durch das Handelsgeschäft in den USA (7,27 Milliarden). Im internationalen Onlinehandel (außerhalb der USA) schloss Amazon mit Verlusten in Höhe von 2,14 Milliarden US-Dollar ab (Amazon 2019: 66). Amazons Fähigkeit, über Jahre hinweg enorme Verluste im zentralen Geschäftsfeld Onlinehandel in Kauf zu nehmen und über andere Geschäftsbereiche zu kompensieren, sagt zugleich viel über das Potenzial des Unternehmens aus, Arbeitskämpfe auch über lange Zeit «aussitzen» zu können. Amazon ist heute eine Mischung aus Einzelhändler, Logistiker, Internetplattform, Technologieunternehmen, Anbieter von Musik- und Videostreaming-Diensten, Zeitungsverlag (*Washington Post*) und

IT-Gerätehersteller. Binnen weniger Jahre entwickelte sich Amazon Prime zu einem der weltweit größten Streaming-Anbieter sowie Produzenten von Filmen und Serien. Amazon unterhält ein Flugreisebüro für Indien, wurde Großinvestor beim britischen Online-Essenslieferdienst Deliveroo, nachdem der Versuch, mit einem eigenen Anbieter anzugreifen, gescheitert war, und unterhält mit Ring ein auf Türklingeln und Sicherheitstechnik spezialisiertes Tochterunternehmen. 2017 kaufte Amazon die US-Bio-Supermarktkette Whole-Foods. Im Herbst 2018 kündigte Amazon an, gemeinsam mit der US-amerikanischen Bank JPMorgan Chase sowie der Beteiligungsgesellschaft des berüchtigten Investors Warren Buffett, Berkshire Hathaway, eine gemeinsame Krankenkasse zu gründen, wenn auch zunächst nur mit dem Ziel, die Gesundheitskosten für die eigenen Mitarbeiter*innen zu senken (Handelsblatt 2018).

Der vom E-Commerce angestoßene und von Amazon dominierte Strukturwandel im Einzelhandel ist jedoch nicht nur hinsichtlich der veränderten Verkaufskanäle (stationär versus Internet) von Bedeutung. Wie alle bisherigen Veränderungen im Einzelhandel – das Aufkommen der Warenhäuser oder die Expansion der Discounter – hat der Durchbruch des Onlineshoppings gravierende Auswirkungen auf die Organisation der Arbeit und die Kultur in den Unternehmen und Betriebsstätten. Onlinehändler brauchen keine Verkäufer*innen, der Einkauf erfolgt über das Internet. Der Großteil der Arbeit fällt in den Versandzentren sowie bei der Zustellung an. Und auch hier hat Amazon in seinen sogenannten *fulfillment centers* neue «Arbeitsplatztrends» gesetzt, an denen sich

Mitbewerber*innen künftig orientieren werden. Für die Beschäftigten bedeutet das oft, dass Standards bei Arbeitsbedingungen und Löhnen, wie sie in den Flächentarifverträgen definiert sind, teils radikal unterlaufen werden.

2.1 Fulfillment centers – die neuen Dienstleistungsfabriken

Einer der augenfälligsten Unterschiede zwischen Amazon und anderen Internetkonzernen wie Google oder Facebook besteht darin, dass Amazon Zehntausende Arbeiter*innen im Niedriglohnsektor beschäftigt. Bei den *fulfillment centers* (FC) des Konzerns handelt es sich um fabrikähnliche Hallen in der Größe von mehreren Fußballfeldern. Meist liegen sie verkehrstechnisch günstig in der Nähe von Autobahnen oder Flughäfen außerhalb großer Städte. Hier werden Waren kommissioniert, verpackt und an die Kund*innen versandt.

Aktuell unterhält Amazon in Deutschland zwölf FC an elf Standorten, an denen nach eigenen Angaben zwischen 13.000 und 15.000 Beschäftigte unbefristet arbeiten. Dazu kommen mehrere Tausend befristete Arbeitskräfte, deren Zahl allerdings über das Jahr variiert.

Innovativ ist nicht nur das Geschäftsmodell, mit dem Amazon auf dem Markt agiert. Technisch-organisatorische und betriebspolitisch-soziale Aspekte greifen dabei ineinander und bilden ein ausgeklügeltes System der Unternehmens- und Betriebsorganisation, das hinsichtlich der konsequenten Unterordnung der Beschäftigten unter die Verwertungsbedürfnisse des Kapitals neue Standards setzt (Weise 2019). Dieses Modell der Fabrikorganisation ist aus unserer Sicht durch drei wesentliche Merkmale gekennzeichnet:

a) Technische Mittel und autoritäre Führungsmethoden werden systematisch und konsequent zur permanenten Überwachung und Optimierung menschlicher Arbeit eingesetzt.

Wie viele moderne Logistikzentren basieren auch die Amazon-FC auf einer hochgradig tayloristischen Arbeitsorganisation: Ähnlich der industriellen Fertigung wird der Arbeitsprozess in verschiedene Schritte vom Wareneingang über Warenlagerung und Kommissionierung bis zum Warenausgang getrennt. Gleichwohl hat Amazon den Grad der Arbeitsteilung in seinen «Versandfabriken» auf die Spitze getrieben: Das betrifft sowohl die Standardisierung und Zergliederung der Arbeitsschritte sowie die Taktung der Bearbeitungszeiten.

Seit einigen Jahren werden auch Roboter bei Amazon eingesetzt. Transportroboter bringen komplette Regale zu den sogenannten Pickern, die die Waren nur noch entnehmen und in Transportkisten zu legen brauchen. Die kompakten Maschinen fahren autonom mit maximal 5,5 Kilometer pro Stunde durch die Gänge, wobei sie sich anhand von Aufklebern am Boden orientieren. Die Robotisierung nahm ihren Anfang in den USA. Seit 2015 kommen computergesteuerte Transportsysteme auch in Polen zum Einsatz, seit 2016 in Großbritannien (Amazon 2016) und seit 2017 am neuen Standort in Winsen bei Hamburg.

Neu sind aber auch der hohe Grad der Digitalisierung der Arbeitsabläufe sowie die Nutzung digitaler Technologie für die Kontrolle der Beschäftigten. Jedes Produkt, das im Lager eintrifft, wird in Bezug auf seine physikalischen Eigenschaften (Gewicht, Größe, Material usw.) akribisch klassifiziert, damit die anschließenden Sortierungs-, Pick- und Verpackungsvor-

gänge schnell und mit minimalen Fehlern durchgeführt werden können (Cattero/ D’Onofrio 2018: 144). «Ob beim Erfassen und Einlagern der Ware (*receive* und *stow*), dem Zusammensuchen von Artikeln aus dem Lager (*pick*), beim Packen der Pakete (*pack*) oder beim Verladen derselben (*ship*) – an allen Arbeitsstationen müssen sich die Arbeitskräfte mit ihrer Amazon-ID an Kleincomputern einloggen» (Barthel/Rottenbach 2017: 254). Exemplarisch dafür stehen die sogenannten Handscanner. Auf diesen werden etwa den Pickern die Wege zu den einzelnen Artikeln angezeigt. Wissenschaftler*innen haben diese treffend mit «mobilen Fließbändern» verglichen. Diese würden «die verstreut tätigen Beschäftigten mit einem technischen System [verkoppeln], das deren Aufgaben bis ins Detail reguliert und so jede Autonomie aus dem Arbeitsprozess tilgt», ähnlich dem Fließband in der industriellen Massenproduktion (Staab/Nachtwey 2016: 28).

Jede Aktivität wird durch die Handscanner aufgezeichnet und lückenlos überwacht. So kann nicht nur die Arbeitsgeschwindigkeit jeder einzelnen Arbeitskraft gemessen und vergleichbar gemacht werden. Auch der Toilettengang außerhalb der Pausenzeiten, der kollegiale «Plausch» mit Kolleg*innen oder eine kurze Verschnaufpause bleiben nicht unbemerkt und können zu Rügen führen.

Eine wichtige Funktion für Kontrolle und Disziplinierung haben die regelmäßigen, Feedbackgespräche genannten Leistungsbeurteilungen. Diese basieren auf scheinbar objektiven Auswertungszahlen der digitalen Überwachungssysteme: «Die Bewertungskriterien werden als objektiv und streng wissenschaftlich dargestellt, sind aber überhaupt nicht nachvollziehbar» (GS4). Mithilfe dynami-

scher Benchmarks werden Beschäftigte und Abteilungen in Konkurrenz zueinander gesetzt. Mitarbeiter*innen, deren «Stückzahlen» unter dem Durchschnitt liegen, werden als *underperformer* stigmatisiert – völlig ungeachtet der Tatsache, dass es mathematisch unmöglich ist, dass alle oder auch nur die Mehrzahl der Mitarbeiter*innen über dem Durchschnitt liegen.

Dieses Paradox illustriert, dass es in der Amazon-typischen Ausprägung des digitalen Taylorismus nicht nur um eine Rationalisierung der Arbeitsabläufe geht. Mindestens ebenso wichtig ist es, psychologischen Druck auf die einzelnen Beschäftigten auszuüben. Insofern ist es folgerichtig, dass die schon extrem weitgehende technische Überwachung durch ein System sozialer Kontrolle durch Vorgesetzte (*Leads* und *Area Manager*) ergänzt wird. Wer nicht schnell genug ist oder Phasen der «Nichtaktivität» im Protokoll hat, wird zum Feedbackgespräch zitiert. Exemplarisch hierfür steht ein den Autoren vorliegendes «Inaktivitätsprotokoll» (!) von 2014, in dem vermerkt ist, dass eine Beschäftigte, die «von 07:13 bis 07:14 [1 min] inaktiv» war, und darüber belehrt wird, ihre «arbeitsvertragliche Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung verletzt» zu haben. Es sind besonders die zahlreichen befristeten Arbeitskräfte, die fürchten müssen, keinen neuen Vertrag zu bekommen, wenn ihre Leistung unter dem Durchschnitt liegt.

b) Eine von Amazon vehement vertretene «Team»-Ideologie steht in scharfem Kontrast zur tatsächlichen, forcierten Atomisierung der Beschäftigten und systematischen Behinderung von Gewerkschafts- und Betriebsratsarbeit.

Amazon legt großen Wert darauf, Beschäftigten das Gefühl zu vermitteln,

Teil eines erfolgreichen «Teams» – des Weltmarktführers im Onlinehandel – zu sein: «Work hard. Have fun. Make history» lautet das wohl bekannteste Motto des Unternehmens. Damit sollen Mitarbeiter*innen in aller Welt angespornt werden, «sich selbst zu übertreffen», «*top performer* zu werden» und jeden Tag «schneller als am Tag zuvor» zu arbeiten.⁴ Die Erzählung, die Amazon von sich selbst konstruiert, verfängt nicht nur bei Führungskräften, sondern durchaus auch bei einem Teil der unteren Belegschaftsränge.

Apicella (2015; 2016), die die Bewusstseinslagen bei Amazon-Beschäftigten in Leipzig untersucht hat, konstatiert in diesem Zusammenhang ein «vertikales» und ein «horizontales Milieu». Mitglieder des «vertikalen Milieus» identifizierten sich stark mit ihrem Arbeitgeber. Sie seien «stolz, Teil von Amazon zu sein», hielten die Kontrollen der Mitarbeiter*innen für legitim, die Mitsprache- und Aufstiegsmöglichkeiten für ausreichend und lehnten gewerkschaftliche Aktivitäten strikt ab. Im «horizontalen Milieu» dagegen würden eher Werte wie Solidarität, demokratische Mitbestimmung und kollektive Interessenartikulation präferiert und gewerkschaftliche Ziele unterstützt. Beispiele für das «vertikale Milieu» findet man im firmeneigenen Blog (blog.aboutamazon.de, vormals amazon-logistikblog.de) zuhauf: «Der schnellste Fortschritt auf der Welt, dank euch konnte es geschehn. Denn ihr bringt alles voran, Teamwork ist die Religion, und ich geb euch von der Bühne die Motivation [...]», reimt dort etwa der Rapper Dominic «Cartrunner» bei Amazon in Pforzheim. Ähnliche Beispiele von bemerkenswerter Identifikation mit dem Unternehmen gibt es in dem Blog in zahlreichen Spiel-

arten. Sie als Produkte professioneller Unternehmens-PR abzutun wird dem Phänomen nicht gerecht. Auch wenn die Identifikation zweifellos durch das Unternehmen gefördert und propagandistisch benutzt wird, ist es doch offensichtlich, dass sie einem psychologischen Bedürfnis entspringt, das bei Teilen der Beschäftigten unterschiedlicher Hierarchiestufen tief verwurzelt ist.

Ergänzt wird diese Amazon-Variante von «Teamgeist» durch eine positive Haltung gegenüber Ideen von «kultureller Vielfalt», dem «Recht auf Differenz» oder «barrierefreier Zugänge» zum Arbeitsmarkt für Menschen mit Handicaps. Zusätzliche Pausen für muslimische Mitarbeiter*innen während des Fastenmonats Ramadan, um die im Koran vorgeschriebenen Gebetszeiten einhalten zu können, sind bei Amazon so selbstverständlich wie etwa beispielhafte Anstrengungen zur beruflichen Integration Gehörloser: Hier scheut das Unternehmen weder Kosten für die Installation optischer Signale noch für Vibrationsarmbänder, die auf Gefahrensituationen hinweisen. Letztlich zahlt es sich für das Unternehmen natürlich aus, dass man die Mitarbeiter*innen in besonders lärmbelasteten Bereichen einsetzen kann (Bundesagentur für Arbeit 2014).⁵

Allen Beschwörungen des «Teamgeistes» zum Trotz fördert Amazon jedoch gezielt die Atomisierung und Entsolidarisierung in der Belegschaft. Standorte, Abteilungen, Schichten und letztlich jede*r einzelne Beschäftigte werden zu-

⁴ So schildert der französische Journalist Jean-Baptiste Malet in seinem 2013 erschienenen Buch «En Amazonie. Infiltré dans le «meilleur des mondes»» seine Erfahrungen als Leiharbeiter bei Amazon in Montélimar, Frankreich im Weihnachtsgeschäft 2012 (vgl. auch Hurst 2013). ⁵ Inwieweit die Einrichtung der barrierefreien Arbeitsplätze durch öffentliche Fördermittel bezuschusst wurde, entzieht sich unserer Kenntnis.

einander in Konkurrenz gesetzt und gegeneinander ausgespielt. In den von uns geführten Interviews berichten Beschäftigte, dass Vorgesetzte häufig versuchen, Gespräche zwischen Mitarbeiter*innen am Arbeitsplatz zu unterbinden sowie kollegiale und solidarische Beziehungen bereits im Ansatz zu unterdrücken. Oder um es mit den Worten eines Leipziger Vertrauensmanns zu sagen: «Kollegialität wird bei uns nicht geduldet» (ABN3). Beschäftigte berichten von einem «Klima der Denunziation»; mittels Metalldetektoren und Sicherheitsschleusen werden Beschäftigte unter Generalverdacht gestellt. Sie dürfen nur transparente Getränke mit an ihre Arbeitsplätze bringen, um in den Trinkflaschen kein Diebesgut aus dem Betrieb schmuggeln zu können.⁶

Es verwundert wenig, dass betriebliche Mitbestimmung, gewerkschaftliche Vertretung von Beschäftigten und kollektive Ansprüche an das Unternehmen, die sich etwa aus Tarifverträgen ergeben, in diesem Modell nicht vorgesehen sind. Diese Praxis kulminiert laut UNI Global Union in einer «active anti-union labour policy» (GI2).

Bei Amazon gibt es bislang weder einen Gesamt- noch einen Konzernbetriebsrat. Die einzelnen Distributionszentren wie auch der Kundenservice oder die Deutschlandzentrale in München sind als eigenständige GmbHs, «Profitcenter» und Tochterfirmen der luxemburgischen Amazon EU SARL organisiert. Die europäische Muttergesellschaft unterliegt als Kapitalgesellschaft damit dem luxemburgischen Recht, das eine Arbeitnehmervertretung auf Konzernebene nicht vorsieht. Die Folge: Alle Informationen sind in Luxemburg zentralisiert, gleichzeitig haben die einzelnen Betriebsräte aber

keinen Informationsanspruch über den engen Rahmen ihrer GmbH hinaus.

c) Ein hoher Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse gehört ebenso zum Geschäftsmodell von Amazon wie der systematische Rückgriff auf eine «prekäre Reservearmee».

Es fällt auf, dass Amazon seine *fulfillment centers* nicht nur in verkehrsgünstiger Lage errichtet, sondern lange Zeit auch in Regionen mit überdurchschnittlicher Erwerbslosigkeit und niedrigem Lohnniveau. Auch wenn Letzteres infolge der massiven Expansion des Unternehmens in Deutschland nicht mehr der Fall sein dürfte, bleibt die massenhafte Verfügbarkeit «einer großen Zahl geringqualifizierter und meist prekär beschäftigter Gelegenheitsarbeitskräfte» (Butollo u. a. 2018: 144 f.) wesentlich für das Geschäftsmodell.

Als Faustregel kann gelten, dass sich die Beschäftigtenzahl an vielen der zwölf Distributionszentren in Deutschland jedes Jahr ab Ende September/Anfang Oktober mit Blick auf das Weihnachtsgeschäft verdoppelt. Um diesen Bedarf zu decken, braucht Amazon die Möglichkeit, auf ein größeres Reservoir billiger Arbeitskräfte zurückgreifen zu können. Strukturelle Massenarbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung gehören gewissermaßen zu den externen Produktionsfaktoren, ohne die das Geschäftsmodell von Amazon nicht funktioniert.

Anfang des Jahrtausends wurden die Möglichkeiten für Unternehmer*innen, Arbeitsverhältnisse mit und ohne sachlichen Grund wiederholt nur auf Zeit abzuschließen, gegenüber der Vorläu-

⁶ Selbst beim Gang zu den Pausenräumen müssen Mitarbeiter*innen die Sicherheitsschleusen durchlaufen. «Ich arbeite meinen Stiefel runter und stehe ständig unter Verdacht» (ABN3).

EXKURS: DIE ARBEIT MACHT KRANK

Es verwundert kaum, dass dieses Arbeitsregime nicht ohne Folgen für die Gesundheit der Beschäftigten bleibt. Eine offizielle Statistik zum Krankenstand bei Amazon gibt es nicht. Ver.di geht von Krankenständen von bis zu 20 Prozent aus (GS9). Das ist weitaus mehr, als sonst etwa im Einzelhandel oder auch im Logistikbereich üblich ist – und liegt weit über dem durchschnittlichen Krankenstand bei abhängig Beschäftigten allgemein. Dieser lag 2018 nach Angaben des Gesundheitsberichterstattungssystems des Bundes bei 4,28 Prozent (Statista 2019).

Gesundheitsthemen spielen für die Beschäftigten verständlicherweise eine sehr große Rolle und werden auch von der Gewerkschaft regelmäßig im Betrieb thematisiert: Leistungsdruck und hohe Arbeitstakte, Belastung durch starke Hitze im Sommer infolge fehlender oder schlecht funktionierender Lüftungen, Rückenprobleme, Hauterkrankun-

gen durch trockene Luft, Probleme des Bewegungsapparates infolge der langen Laufwege und hohe Lärmbelastung. 2016 hat ver.di Amazon zu Verhandlungen über einen Gesundheitstarifvertrag aufgefordert – bisher erfolglos.

So viele Kranke sind auch für Amazon ein Problem, da sie die Produktivität negativ beeinträchtigen. Eine Strategie, den Krankheitsstand zu senken, ist ein 2016 eingeführter sogenannter Gesundheitsbonus. Beschäftigte mit wenig Krankheitstagen bekommen mehr Geld. Möglich ist eine Prämie von zehn Prozent des monatlichen Bruttolohnes. Diese kann allerdings nicht individuell erreicht werden, sondern nur, wenn auch das Team eine bestimmte Anwesenheitsquote erzielt. Wie hoch diese ist, variiert von Standort zu Standort. An einigen FC gelang es den Betriebsräten jedoch, die Einführung des Gesundheitsbonus abzuschwächen oder gar zu kippen (ABN9).

ferregelung – dem Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG) von 1985 – deutlich ausgeweitet. Mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) senkte die damalige rot-grüne Bundesregierung 2001 die Altersgrenze, nach der befristete Arbeitsverträge ohne Einschränkung möglich sind, von 60 auf 58 sowie 2003 nochmals auf 52 Jahre ab. Zudem wurden erstmals «sachliche Gründe» ins Gesetz eingeführt – etwa vorübergehender personeller Mehrbedarf –, die sogar Kettenbefristungen ohne Höchstdauer legalisieren. Tatsächlich stieg die Befristungsquote nach jeder dieser Deregulie-

rungsetappen deutlich an. Im Jahr 1985 lag der Anteil der befristet Beschäftigten an allen Arbeitsverhältnissen (ohne Auszubildende) bei 3,6 Prozent, zur Jahrtausendwende waren es 5,3 Prozent. Im April 2001, ein Vierteljahr nach der rot-grünen Novelle, war er auf acht Prozent gewachsen. Heute liegt der Anteil bei 9,2 Prozent (Linne/Vogel 2003; Bundesregierung 2015).

Amazon nutzte und nutzt bis heute die legalen Möglichkeiten voll aus. Sachgrundlose Befristungen auf zwei Jahre sind der Normalfall. Unklar ist, inwieweit darüber hinaus von der Möglichkeit

sachlich begründeter Befristungen für das Weihnachtsgeschäft im vierten Quartal Gebrauch gemacht wird. Vor allem in den neu gegründeten Versandzentren ist der Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse extrem hoch. Generell liegt er deutlich über dem Durchschnitt auf dem Gesamtarbeitsmarkt, selbst an Standorten, an denen der Befristungsanteil mittlerweile als niedrig gilt.

2.2 Entscheidende Auseinandersetzung

Amazon ist nicht nur objektiv ein kapitalistisches Unternehmen wie jedes größere Unternehmen im Kontext eines verallgemeinerten kapitalistischen Marktes. Amazon ist auch in einem ideologischen Sinne kapitalistisch und verkörpert wie kaum ein anderes den «Geist» des Kapitalismus zu Beginn des 21. Jahrhunderts. Das betrifft nicht nur die Leistungsideologie, sondern den ganzen Wertekanon, den Amazon lebt und propagiert: Die Idee des «schnellen Einkaufs» ist nicht nur unverzichtbarer Teil des Geschäftsmodells des Unternehmens, sondern wird gleichsam als ideologischer Kern individueller Selbstverwirklichung propagiert, die quasi zur Religion der Postmoderne geworden ist. Auf dieser Welle des Zeitgeistes reitet das Unternehmen nicht einfach mit, sondern es ist selbst einer der aktivsten Produzenten dieser Ideologie, der man das Ideologische auf den ersten Blick gar nicht mehr ansieht.

Amazon ist damit eine Triebkraft in dem Prozess, den der spanische Publizist Amador Fernández-Savater (2013) pointiert als «Zurichtung des Menschen durch den Neoliberalismus» beschrieben hat. Für linke, fortschrittliche und humanistische Kräfte hat die Auseinandersetzung um die Frage, wer die Ar-

beitsbedingungen bei Amazon definiert, deshalb letztlich eine umfassende gesellschaftspolitische Dimension. Zugleich ist die Frage aber auch ganz elementar: Im Kampf um Tarifverträge und gewerkschaftliche Mitbestimmung bei Amazon entscheidet sich die Zukunft der Arbeitsbedingungen im Handel: Wenn der Platzhirsch des E-Commerce langfristig mit seiner Weigerung, Kollektivvereinbarungen abzuschließen, durchkommt – warum sollten Mitbewerber wie Zalando bereit sein, Tarifverträge einzugehen?

Schon jetzt orientieren sich Konkurrenten wie Zalando an der Arbeitsorganisation bei Amazon. Der im April 2013 begonnene Streik bei Amazon ist deshalb kein normaler Arbeitskampf. Es ist ein Tarifkonflikt um die Definitionsmacht über die Arbeitsbedingungen einer ganzen Branche. Verliert ver.di, droht der E-Commerce-Sektor langfristig außerhalb des Tarifsystems zu verbleiben. Die wenigen tarifgebundenen Internethändler wie etwa Otto werden sich diesen «Luxus» kaum länger leisten können. Dies wiederum wird unweigerlich Auswirkungen auf den gesamten Einzelhandel mit seinen über drei Millionen Beschäftigten und darüber hinaus haben. «Amazon verschafft sich gegenüber Unternehmen, die sich an die Tarifbindung halten und ihren Beschäftigten hohe Sozialstandards bieten, einen unfairen Wettbewerbsvorteil», urteilt Stefanie Nutzenberger, Mitglied des ver.di-Bundesvorstandes und Leiterin des Fachbereichs Handel (Nutzenberger 2015). Ein gewerkschaftlicher Vertrauensmann formuliert es 2015 zugespitzt: «Wenn wir nicht vorneweg gehen, wir von Amazon, geht die gesamte Gewerkschaftsvertretung im Einzelhandel vor die Hunde» (ABN1). Und auch über diesen hinaus, müsste man 2019 er-

gängen. Es gehört wenig dazu, sich vorzustellen, wie Logistikunternehmen, bei denen noch tarifliche Standards gelten, von Amazon unter Druck gesetzt werden. DHL musste Ende 2018 den Unternehmensgewinn spürbar nach unten korrigieren, unter anderem, weil Amazon die Auslieferung verstärkt in die eigene Hand nimmt.

Die Erfahrungen mit der Deregulierung des deutschen Arbeitsmarktes im Zuge der Hartz-Gesetze und der Agenda-2010-Politik zeigen: Wirtschaftszweige, Branchen und Teilbranchen sind miteinander verbunden wie kommunizierende Röhren – sinken die Standards bei Arbeitsbedingungen und Löhnen in einem Bereich, kommen auch andere Sektoren unvermeidlich unter Druck. Und Amazon ist zweifellos ein Unternehmen, das aufgrund seines speziellen Geschäftsmodells Schnittstellen mit zahlreichen Branchen hat. Bei ver.di ist nicht allein der Fachbereich 12 (Handel) mit Amazon konfrontiert: Auch die Fachbereiche 8 (Medien, Kunst und Industrie), 9 (Telekommunikation, Informationstechnologie und Datenverarbeitung), 10 (Postdienste, Speditionen und Logistik), 11 (Verkehr) und 13 (Besondere Dienstleistungen) sind von den Aktivitäten des Konzerns direkt betroffen. Eine naheliegende Koordination der verschiedenen ver.di-Fachbereiche fand lange Zeit praktisch nicht statt, soll 2019 aber auf den Weg gebracht werden. «Die bereits gesammelten Erfahrungen und Erkenntnisse sollen in einem auf Bundesebene

angesiedelten Konzeptkreis mit tangierten (Fach-)Bereichen kommuniziert und weiterentwickelt werden», heißt es in einer ver.di-internen Unterrichtsvorlage, die den Autoren vorliegt. So sollen Folgen der Konzernstrategie «in sämtlichen ver.di-Bereichen frühzeitig» erkannt und «Wissens- und Erkenntnisgewinn und -transfer» gewährleistet werden (ver.di 2018). «Wir wollen Bereiche wie Mitgliederentwicklung, Migration, Öffentlichkeitsarbeit, Logistik und Häfen, aber auch Krankenkassen, Callcenter und die IT zusammenbringen. Also letztendlich alles, was jetzt schon von Amazon berührt wird, aber auch die Bereiche, in denen Amazon zukünftig eine Rolle spielen wird» (GS6). Ob sich diese bisher nur auf dem Papier bestehenden Pläne in eine reale Praxis übertragen lassen, muss allerdings die Zukunft zeigen.

Fakt ist: Diese Situation stellt die Gewerkschaft auch vor neue Herausforderungen, was die innere, fachbereichsübergreifende Organisation angeht. Gleichzeitig ergeben sich daraus bündnispolitische Potenziale für eine auf eine breitere Basis gestellte Auseinandersetzung mit dem Konzern. Der US-amerikanische Forscher David Golumbia fordert daher, dass sich die Linke und die Arbeiterbewegung stärker mit Amazon beschäftigen: «Die Rolle von Amazon bei der Entwicklung beunruhigender neuer Arbeitsplatztrends, insbesondere für Angestellte, sollte für Arbeitnehmervertreter von zentraler Bedeutung sein» (Golumbia 2014).

3 AMAZONS GLOBALE EXPANSION: GLEICHER KONZERN - UNTERSCHIEDLICHE BEDINGUNGEN FÜR GEWERKSCHAFTEN

Weltweit arbeiteten bei Amazon Ende 2018 nach eigenen Angaben 647.500 Voll- und Teilzeit-Stammbeschäftigte, ausgenommen *contractors and temporary personnel*, also Werkvertrags-, Saison- und Leiharbeitskräfte (Amazon 2019: 4).

1994 im US-Bundesstaat Washington als *online bookstore* gegründet, expandierte das Unternehmen bereits vier Jahre später nach Europa. 1998 wurden die deutschen und britischen Webseiten *amazon.de* und *amazon.co.uk* geschaltet. Im selben Jahr eröffnete Amazon das erste britische *fulfillment center* in Ridgmont/Milton Keynes zwischen London und Birmingham sowie ein Kundenzentrum in Regensburg. 1999 nahm das erste deutsche FC im hessischen Bad Hersfeld den Betrieb auf. Ein Jahr später ging die Seite *amazon.fr* an den Start und das erste französische FC in Saran/Orléans, 100 Kilometer südlich von Paris, wurde eröffnet.

Weitere Versandzentren folgten, etwa in Italien (Piacenza) und Spanien (Madrid). Besondere Bedeutung für die deutsche Situation hat die Expansion des Konzerns nach Polen. Hier wurden im Herbst 2014 die ersten drei FC eröffnet, zwei in Wrocław (je eines für schwere und eines für leichte Versandgüter) sowie ein drittes in Poznań. Die Inbetriebnahme erfolgte anderthalb Jahre nach Beginn des Arbeitskampfes in Deutschland und spielte im öffentlichen und innerbetrieblichen Diskurs eine wichtige Rolle. Amazon drohte mehr oder weniger offen mit der Verlagerung von Arbeitsplätzen aus dem streikfreudigen Deutschland ins östliche

Nachbarland (siehe Kapitel 3.2). Diese Interpretation hatte bereits in Presseberichten über die geplante Verlagerung oder Ausweitung nach Polen und Tschechien im Herbst 2013 eine Rolle gespielt (afp 2013).⁷

Recherchen der kanadischen Consultingagentur MWPVL zufolge unterhielt Amazon im Juli 2019 weltweit 809 Logistikbetriebe (FC, Sortier- und Rücksendezentren, Prime Now Hubs u. a.), davon 399 außerhalb der USA. Das Unternehmen selbst spricht von weltweit 175 Logistikzentren oder FC, wobei die beiden Begriffe gleichbedeutend verwendet werden. In Europa sind es inzwischen etwa 40 (Amazon Blog 2019a). In Deutschland, dem wichtigsten Markt außerhalb der USA, ist Amazon mit zwölf Logistikzentren an elf Standorten vertreten: FRA1 und FRA3 in Bad Hersfeld (Hessen), LEJ1 in Leipzig (Sachsen), DUS2 in Rheinberg (NRW), DTM1 (vormals EDE4/EDE5) in Werne (NRW), MUC3 in Graben (Bayern), STR1 in Pforzheim (Baden-Württemberg), CGN1 in Koblenz (Rheinland-Pfalz), BER3 in Briese-lang (Brandenburg), DTM2 in Dortmund (NRW), HAM2 in Winsen bei Hamburg und FRA7 in Frankenthal (Rheinland-Pfalz). Hinzu kommen die Deutschlandzentrale in München, zwei Service-Callcenter (in Regensburg und Berlin), zwei Softwareentwicklungszentren (in Dresden und Berlin), vier bis sechs Paketverteilzentren, drei Sortierzentren, zwei Pri-

⁷ Auch die massive Expansion der Distributionskapazitäten in Großbritannien wird von Experten der UNI Global Union als Antwort auf zunehmende Gewerkschaftsproteste in Frankreich und Deutschland eingeschätzt (GI1).

me Now Hubs (Expresszulieferstationen in Berlin und München) sowie sieben durch Drittlogistiker wie DHL, Hermes, Kühne + Nagel im Auftrag betriebene Lager (Fulfillment by Amazon). Ein weiteres Logistikzentrum ist bei Mönchengladbach geplant und soll Presseberichten zufolge bereits im Weihnachtsgeschäft 2019 voll ausgelastet sein (Freight Hub 2018). Sowohl die rasante Expansion als auch die fortschreitende Diversifizierung und Spezialisierung der einzelnen Logistikstandorte führt dazu, dass exakte Zahlenangaben schwierig zu machen sind. Obwohl die betriebliche Organisation der Zentren weltweit ähnlichen Mustern und Vorgaben folgt, unterscheiden sich Entlohnung und Arbeitszeiten teilweise erheblich, vor allem zwischen West- und Osteuropa. Diese Unterschiede spiegeln den Kontext der betreffenden nationalen Arbeitsmärkte, verschiedenartiger Rechtssysteme, aber auch der spezifischen Situation der Gewerkschaften bei Amazon im jeweiligen Land wider. Verallgemeinernd lässt sich festhalten: Amazon versucht überall konsequent, die Spielräume, die nationale Gesetze zulassen, bis zum Maximum auszuschöpfen. Das gilt für die Steuern und Abgaben ebenso wie für Arbeitskosten und -bedingungen. Tarifverträge werden allenfalls dort angewendet, wo eine gesetzliche Verpflichtung existiert. Nirgends werden Gewerkschaften bislang als Verhandlungspartner im Sinne kollektiver Aushandlungsprozesse (*collective bargaining*) anerkannt. Erkennbar ist eine forcierte Expansion in Richtung Osteuropa. Sie scheint darauf gerichtet zu sein, den westeuropäischen Markt mithilfe immer noch deutlich billigerer Arbeitskräfte zu beliefern und dabei zugleich die von Gewerkschaften erkämpften Erfolge

in Deutschland und Frankreich zu unterlaufen.

3.1 Großbritannien: Union Busting, neoliberales Arbeitsrecht und gewerkschaftlicher Neubeginn

27.500 Beschäftigte arbeiten bei Amazon in Großbritannien, davon rund 22.500 in den mittlerweile 17 FC. Die Gewerkschaft General, Municipal, Boilermakers and Allied Trade Union (GMB) bemüht sich seit einigen Jahren, Amazon-Beschäftigte zu organisieren, und verfügt nach eigenen Angaben über «mehrere Hundert Mitglieder» bei Amazon. Bislang ist an keinem einzigen Standort eine Gewerkschaft als Interessenvertretung anerkannt (GI4).

Diese bis heute prekäre Situation hat eine Vorgeschichte: Großbritannien ist ein frühes und bislang das drastischste Beispiel für Amazons Entschlossenheit, gewerkschaftliche Präsenz wenn nötig auch mit extrem rabiaten Maßnahmen niederzuschlagen. In einer für den Konzern bis dahin beispiellosen Union-Busting-Kampagne⁸ gelang es im Jahr 2001, die britische Drucker-Gewerkschaft Graphical, Paper and Media Union (GPMU) aus dem Unternehmen zu drängen. Das Vorgehen war so einschneidend, dass die britischen Gewerkschaften für die nächsten zehn Jahre jegliche Organisationsversuche bei Amazon unterließen. Der damals beteiligte GPMU-Gewerkschaftssekretär Peter Lockhart erinnert sich im britischen *Guardian*: «Sie haben jeden Trick aus dem Union-Busting-Buch angewendet, um uns aus dem Betrieb herauszuhalten» (zit. nach: Maguire 2001).

⁸ Der Begriff Union Busting (Gewerkschaftszerschlagung) kommt aus den USA. Er steht für die systematische Bekämpfung, Unterdrückung und Sabotage von Gewerkschaften sowie Betriebs- und Personalräten durch Arbeitgeber.

Die GPMU, die heute zur 2007 gegründeten Dachgewerkschaft Unite the Union (Unite) gehört, hatte 2001 in Ridgmont/ Milton Keynes, etwa 75 Kilometer nordwestlich von London, ein Organizing-Projekt gestartet. Amazon hatte dort 1998 das erste FC im Vereinigten Königreich eröffnet. Der kleine Ort passte genau in die Standortkriterien des US-Konzerns: verkehrstechnisch gut angebunden, im Einzugsbereich mindestens einer Großstadt gelegen, strukturschwach und mit hoher Erwerbslosigkeit.

Entsprechend niedrig waren die Löhne. Fünf Pfund die Stunde (etwa 5,40 Euro) zahlte Amazon, dazu Zuschüsse zur Renten- und Krankenversicherung und eine Aktienbeteiligung (Gall 2004). Zudem beklagten sich viele Beschäftigte über eine hohe Arbeitsintensität und sehr lange Arbeitszeiten.

Ziel des Organizing-Projektes war es, die gewerkschaftliche Anerkennung (*union recognition*) zu erhalten. Nach dem restriktiven britischen Arbeitsrecht braucht es dafür ein vom jeweiligen Unternehmen und der Gewerkschaft unterzeichnetes Abkommen. Erkennt das Unternehmen die Gewerkschaft nicht freiwillig an, kann sie die gesetzliche Anerkennung beim Central Arbitration Committee (CAC), der obersten Arbeitsbehörde, beantragen. Die Gewerkschaft muss dazu unter anderem nachweisen, mindestens zehn Prozent der Beschäftigten im Unternehmen organisiert zu haben. Zudem muss die Mehrheit der Beschäftigten die Anerkennung der Gewerkschaft befürworten – etwa in einer Petition oder Abstimmung. Ohne *recognition* darf die Gewerkschaft keine Tarifforderungen erheben.

Tatsächlich gelang es der GPMU zunächst, gut 200 Beschäftigte zu organi-

sieren. Und Amazon erklärte sich bereit, Gespräche über die Konditionen einer Anerkennung aufzunehmen. Allerdings musste sich die GPMU verpflichten, für den Zeitraum der Gespräche ihre Aktivitäten ruhen zu lassen. Zudem einigten sich beide Parteien, die Beschäftigten über die Anerkennung abstimmen zu lassen. «Nicht nur, dass in den vier oder fünf Gesprächen nichts passierte», erzählt ein beteiligter Gewerkschafter, «nach zwei Monaten hat Amazon für uns überraschend eine massive Union-Busting-Kampagne gestartet. Amazon ging mit einer Härte gegen uns vor, die wir nicht erwartet hätten» (GI2).

Die Geschäftsführung handelte nach dem Prinzip «teile und herrsche». Auf der einen Seite gewährte sie der Belegschaft eine Lohnerhöhung um 50 Pence (etwas mehr als 0,50 Euro), beförderte einige migrantische Beschäftigte und investierte in die marode Kantine. Gleichzeitig griff sie hart gegen die GPMU durch. Eine Reihe führender Gewerkschaftsmitglieder wurde entlassen, alle Beschäftigten mussten zu persönlichen Gesprächen antreten. Auf monatlichen Abteilungsversammlungen hetzte das Management gegen die Gewerkschaft, in der Belegschaft wurden Antigewerkschaftsposter und -baseballkappen verteilt (GI2; Gall 2004). Die GPMU erhielt sogar auf Amazon-Briefpapier geschriebene Austrittserklärungen – wie sich herausstellte, waren sie von der Amazon-Geschäftsführung verfasst worden. Amazon räumte dies sogar unumwunden gegenüber *The Guardian* (2001) ein: Man habe lediglich diejenigen Beschäftigten unterstützt, die über geringe Englischkenntnisse verfügten.

Bei der Abstimmung im Herbst 2001, an der sich 90 Prozent der Belegschaft be-

teiligten, sprachen sich 80 Prozent gegen die Gewerkschaft aus, 15 Prozent dafür, fünf Prozent wählten ungültig. Die GPMU hatte weniger Stimmen bekommen als sie Mitglieder hatte (Gall 2004). Für die Gewerkschaft war es eine Niederlage auf ganzer Linie. Die schwere Niederlage belastet die Gewerkschaften noch immer. «Natürlich spielt das eine Rolle, die Niederlage wirkt noch immer nach, die Angst ist enorm» (GI3).

An den schlechten Lohn- und Arbeitsbedingungen hat sich lange wenig geändert (ausführlich Briken/Taylor 2018). Nach Gewerkschaftsangaben zahlte Amazon über Jahre mit 7,10 Pfund nur etwas mehr als den Mindestlohn in Höhe von 6,70 Pfund die Stunde (9,10 Euro).⁹ Eine substantielle Verbesserung kam erst Ende 2018, als das Unternehmen ankündigte, den Einstiegslohn im Großraum London auf 10,50 Pfund und im Rest des Landes auf 9,50 Pfund die Stunde anzuheben (10,61 bzw. 11,73 Euro) (Partington 2018).

Anders als in Deutschland haben Beschäftigte und Gewerkschaften in Großbritannien mit einem hohen Anteil an Teilzeitverträgen zu kämpfen. «Eines unserer größten Probleme sind die vielen Kolleg*innen, die nur 20 Stunden oder weniger in der Woche arbeiten», sagt ein leitender GMB-Gewerkschaftssekretär (GI3). Amazon profitiert von den im britischen Arbeitsrecht erlaubten sogenannten *zero-hour-contracts* (Null-Stunden-Verträge). Wenn es Arbeit gibt, kann das Unternehmen die Mitarbeiter*innen einsetzen, doch die Beschäftigten haben keinen Anspruch auf eine Mindestarbeitszeit. Bezahlt werden nur die Stunden, die erbracht wurden.

Aufgrund einer Übereinkunft innerhalb des britischen Gewerkschaftsbundes

Trade Union Congress (TUC) sind inzwischen nicht mehr die GPMU und Unite zuständig, sondern die GMB, die drittgrößte Gewerkschaft des Landes. Diese schätzt die Situation als «sehr schwierig» ein. Besonders zu schaffen macht der Gewerkschaft der fehlende Zugang (*access*) zu den Amazon-FC. «Wir haben enorme Probleme, überhaupt in Kontakt mit den Kolleginnen und Kollegen zu kommen, weil wir sie nur außerhalb der Betriebsgrenzen ansprechen dürfen. Alles, was wir tun, müssen wir wie eine Geheimgesellschaft machen» (GI3).

Dennoch gibt es nach Angaben der Gewerkschaft moderate Organisierungserfolge und Mitgliedergewinne in einzelnen FC: «Unsere Mitgliederzahlen steigen, nur der rechtliche Rahmen macht es schwer, Anerkennungsverfahren einzuleiten» (GI4). Der ohnehin komplizierte Zugang der Gewerkschaft wird überdies durch Sprachbarrieren erschwert: Rund zwei Drittel der Beschäftigten seien keine englischen Muttersprachler*innen, viele kämen aus Rumänien und Polen. Hier kooperiert die GMB mit der polnischen Gewerkschaft *Solidarność*: Informationen und auch Personal werden ausgetauscht. Problematisch für die Gewerkschaft ist zudem die hohe Fluktuation und kurze Verweildauer der Beschäftigten im Unternehmen.

Strategisch setzt die GMB angesichts dieser Hürden vor allem auf Öffentlichkeitsarbeit. So ist es der GMB durch die öffentliche Problematisierung der gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen, der Steuervermeidung und der schlechten Ökobilanz des Amazon-Geschäftsmodells gelungen, das kritische

⁹ Zum Vergleich: In tarifgebundenen Logistikunternehmen lagen die Stundenlöhne 2015 um die zwölf Pfund. Tesco, der größte Einzelhändler, zahlt zwischen acht und zehn Pfund (GI3).

Bewusstsein in der Öffentlichkeit zu stärken. Zugleich unternimmt die Gewerkschaft Anstrengungen zur Organisation der Lkw-Fahrer*innen im Zu- und Auslieferverkehr. «Wenn wir die Kontrolle über die letzte Meile haben, haben wir einen Hebel, um in die FC zu kommen», so die Einschätzung eines Gewerkschaftssekretärs (GI7). Des Weiteren unternimmt die GMB Anstrengungen, (institutionelle) Investoren für die Arbeitsbedingungen und die ablehnende Haltung Amazons gegenüber grundlegenden Gewerkschaftsrechten zu sensibilisieren. Zu diesem Zweck wurde eine spezielle Lobbyorganisation, die Trade Union Share Owners (TUSO), gegründet. Offenbar kann die GMB dabei zumindest gewisse Achtungserfolge verbuchen. Ein institutioneller Investor erklärte nach einem von der TUSO ausgerichteten Investorenmeeting im Mai 2019 im *Guardian*: «Unternehmenskultur und Human Capital Management kommen in Gesprächen mit Unternehmen immer häufiger zur Sprache. Wir sehen es als eine Frage der Reputation. Ein Unternehmen muss attraktiv sein für die Menschen, die dort arbeiten und bleiben wollen und es muss auch Kunden gewinnen und binden wollen. Wir haben große Rückschläge gegenüber Unternehmen erlebt, bei denen Kunden mit den Füßen abgestimmt haben.» Strategisches Ziel dieses für Gewerkschaften relativ neuen Lobbyismus-Ansatzes ist es laut einem ihrer Vertreter, «Investoren in das Arbeitsleben bei Amazon einzuführen und ihnen zu ermöglichen, zum ersten Mal von einem Amazon-Mitarbeiter über die Realität der Arbeit bei Amazon zu erfahren» (Farrell 2019).

Die zentrale politische Forderung der Gewerkschaft bleibt jedoch der Zugang zu

den Betrieben. Dies setzt eine grundlegende Änderung des kollektiven Arbeitsrechts voraus, die wohl nur unter einer Labour-Regierung zu erwarten ist.

3.2 Polen: schnelle Expansion mit Fokus auf den deutschen Markt

Als Ende Juni 2015 die Schicht im polnischen Amazon-FC in Poznań (POZ1) kurzfristig um eine Stunde verlängert werden sollte, kam es zu spontanen Protesten, die in einen Bummelstreik mündeten. Der Ursprung der Proteste lag allerdings nicht in der polnischen Industriestadt, sondern gut 650 Kilometer weiter westlich in Bad Hersfeld. Dort waren die Beschäftigten mal wieder in einen Streik getreten. Mit der in Poznań angeordneten Mehrarbeit, so die Befürchtung der dortigen Kolleg*innen, wollte Amazon den Arbeitskampf in Deutschland unterlaufen und sie zu Streikbrecher*innen machen. Dass man in Poznań so gut über die Vorgänge in Bad Hersfeld informiert war, hat vor allem mit der dort aktiven anarcho-syndikalistischen Basisgewerkschaft OZZ Inicjatywa Pracownicza (IP) zu tun. Sie pflegt enge Beziehungen zu ver.di-Aktiven an verschiedenen Standorten, insbesondere nach Bad Hersfeld. Zwar hat die IP nach eigenen Angaben den Bummelstreik nicht organisiert (ABI1). Doch bereitete sie ihn in gewisser Weise vor, indem sie von dem Kampf von ver.di in Deutschland mit Flugblättern und Aushängen an ihrem Schwarzen Brett im Betrieb aufgeklärt hatte. Insofern ist es durchaus plausibel, dass die Beschäftigten wussten, dass die kurzfristig angeordnete Mehrarbeit im Zusammenhang mit den Streiks in Deutschland stand. Seither hat die IP an Rückhalt gewonnen. Anfang 2016 fühlte sie sich stark genug und leitete eine Urabstimmung über ei-

nen Streik an den FC in Wrocław und Poznań ein, die zwischen Ende Mai und Mitte Juni durchgeführt wurde. Nach Angabe der Basisgewerkschaft stimmten dabei über 2.000 Beschäftigte für einen Streik.¹⁰ Allerdings blieb die Beteiligung unterhalb des in Polen notwendigen Quorums. Auch wenn die Urabstimmung nicht erfolgreich war, deutet die hohe Zahl der Streikbereiten doch auf ein gewisses Mobilisierungspotenzial der IP hin.

Das restriktive polnische Arbeitsrecht schreibt Gewerkschaften, die zu einem Streik aufrufen wollen, die Durchführung einer Urabstimmung vor – nicht nur unter den Gewerkschaftsmitgliedern, sondern unter allen Beschäftigten. An einer solchen Abstimmung müssen über 50 Prozent der Belegschaft (nicht des Betriebs, sondern des Unternehmens, also von allen Amazon-Standorten) teilnehmen, eine Mehrheit muss sich für den Streik aussprechen.

Unterm Strich zeigen diese Beispiele jedoch: Die gewerkschaftliche Organisation bei Amazon in Polen ist noch immer schwach. Dies ist nicht verwunderlich angesichts der kurzen Zeit, die das Unternehmen dort existiert, und seines atemberaubenden Expansionstempos. Erst im Oktober 2014 hatte Amazon zeitgleich zwei Versandzentren in Wrocław (WRO1, WRO2) sowie das zum Schauplatz des Protestes gewordene POZ1 eröffnet. Mittlerweile betreibt das Unternehmen in Wrocław vier Logistikzentren (2015 wurden WRO3 und WRO4 eröffnet). 2017 kamen KTW1 in Sosnowiec bei Katowice (3.000 ständig Beschäftigte) und SZZ1 in Kołbaskowo bei Szczecin (1.000 ständig Beschäftigte) hinzu. Außerdem unterhält Amazon ein Softwareentwicklungszentrum in Gdańsk und einen AWS-Standort

in Warschau. Alles in allem beschäftigt das Unternehmen in Polen nach Einschätzung von Solidarność rund 15.000 reguläre Arbeitskräfte (ABI3).

Problematisch ist, dass sich in Polen mit der IP und der Solidarność zwei Gewerkschaften um die Vertretung der Beschäftigten bemühen, die nicht nur zwei grundlegend verschiedene Gewerkschaftsmodelle repräsentieren, sondern zudem ein durchaus gespanntes Verhältnis zueinander haben. Während bei Solidarność ein sozialpartnerschaftliches, auf Interessenausgleich gerichtetes und tendenziell wenig konfliktives Gewerkschaftsverständnis vorherrscht, verfolgt die IP einen kämpferischen und radikalen Basisansatz. Andererseits ist die Solidarność eine Großgewerkschaft mit landesweit rund einer halben Million Mitgliedern in verschiedenen Branchen (Trappmann 2011), während die 2002 in Poznań gegründete IP insgesamt nur einige Hundert oder bestenfalls wenige Tausend Beschäftigte erreichen dürfte. Nimmt man die Situation bei Amazon in den Blick, liegt die Mitgliederstärke beider Organisationen jedoch in einer ähnlichen Größenordnung.

In Wrocław begann Solidarność nach eigenen Angaben drei Monate nach Eröffnung der Zentren mit der Rekrutierung der ersten Mitglieder. Nach wie vor liegt hier der geografische Schwerpunkt der Organisation (ABI2; ABI3). In Poznań dagegen kann die IP Organisationserfolge vorweisen. Sie verfügt dort nach eigenen Angaben über rund 300 Mitglieder und hat seit 2016 auch Eintritte in Wrocław zu verzeichnen. Beide Organisationen ver-

¹⁰ Nach IP-Angaben stimmten 1.605 Festangestellte und 496 Leiharbeiter*innen mit Ja, 39 Festangestellte und zehn Leiharbeiter*innen mit Nein, neun Stimmen waren ungültig. Insgesamt betrug der Anteil der Ja-Stimmen 97,3 Prozent (OZZ IP 2016).

folgen sehr unterschiedliche Strategien. Deutlich wurde dies etwa in der Bewertung des Bummelstreiks in Poznań 2016. Während die IP die Aktion aktiv unterstützte, gab die Solidarność im Nachhinein eine Erklärung ab, in der viele Forderungen der IP zwar als legitim, ihre konfrontativen Methoden jedoch als kontraproduktiv abgelehnt wurden.¹¹ Die IP ihrerseits bewertete die Einlassungen der Solidarność als Entsolidarisierung.¹²

In jüngster Vergangenheit zeichnet sich allerdings eine Entspannung des Verhältnisses zwischen beiden Organisationen und ein ernsthaftes Bemühen um Kooperation ab. So hatten im Mai 2019 beide Gewerkschaften gemeinsam Amazon zu Gesprächen über Lohnerhöhungen aufgefordert. Amazon bot darauf an, ausschließlich mit der Solidarność zu verhandeln – nicht jedoch mit der IP. Solidarność wies die Offerte zurück: «Wir werden nur gemeinsam verhandeln», erklärte ein Vertreter des Betriebskomitees der Organisation in Wrocław (ABI3). Seit 2019 führen Solidarność und IP eine gemeinsame Kampagne für die Abschaffung von Feedbackgesprächen. Zeichen für eine langsame Abkehr des sozialpartnerschaftlichen Kurses hin zu einer stärkeren Konfrontationsbereitschaft von Solidarność sehen auch die beiden Wissenschaftler*innen Dominik Owczarek und Agata Chełstowska in ihrer 2018 erschienenen Studie «Amazon in Polen» (Owczarek/Chełstowska 2018).

Das Verhältnis zwischen Solidarność und IP ist auch für die Auseinandersetzungen in Deutschland und die Bemühungen einer stärkeren internationalen Vernetzung von Bedeutung. Denn in den polnischen FC wird, zumindest bisher, vor allem für den deutschen Markt gearbeitet. Polen

ist für den Onlinehändler bislang als Absatzmarkt weitgehend uninteressant. Das wird unter anderem daran deutlich, dass es immer noch keine polnischsprachige Kundenseite im Internet gibt (Stand Juli 2019).

Zugleich wird Amazon in Polen stark mit EU-Geldern subventioniert. Die mittlerweile vier Versandzentren in Wrocław liegen in der Sonderwirtschaftszone Tarnobrzeg Special Economic Zone (TSEZ), die ein Teil des Wałbrzych Special Economic Zone «Invest-Park» ist. An der Grenze zu Deutschland und Tschechien gelegen, reicht die expandierende Sonderwirtschaftszone inzwischen von Schwedt/Oder bis Ostrava (Tschechien) und nimmt rund ein Fünftel des polnischen Territoriums ein. Investoren werden durch weitgehende Steuerbefreiungen, günstige Immobilien und maßgeschneiderte Infrastruktur angelockt. So werden Unternehmen zwischen 40 und 70 Prozent der Körperschaftsteuer erlassen (PAIH o. J.).

Der nur 160 Autobahnkilometer von der deutschen Ostgrenze entfernte Standort Wrocław erlaubt es Amazon, einen Großteil des deutschen Marktes zu beliefern. «Die Nähe zu Deutschland», heißt es un-

¹¹ «Viele Forderungen halten wir für richtig, die Methoden und das konfrontative Auftreten finden wir allerdings zweifelhaft. Wir dürfen unsere Kolleginnen und Kollegen nicht dem Verlust des Arbeitsplatzes oder Repressionen seitens des Arbeitgebers aussetzen. [...] Unternehmer und die Gewerkschaft sollten auf partnerschaftlicher Grundlage zusammenarbeiten und sich um ein immer besseres Funktionieren des Betriebs und um die zunehmende Stärkung der Bindungen zwischen den Arbeitern und der Firma bemühen, im Geist gegenseitigen Respekts. [...] Dennoch halten wir viele der von der OZZ Inicjatywa Pracownicza aufgestellten Forderungen für richtig und wichtig [...]. Die Methoden, mit denen sie umgesetzt werden, die überhasteten Entscheidungen, die absichtliche Konfrontation mit dem Arbeitgeber und Aktionen am Rande der Legalität erwecken aber unsere Besorgnis» (Grzegorz Cisoń 2015, Vorsitzender der Betriebskommission der Solidarność bei Amazon in Polen). ¹² Unter der Überschrift «Das wahre Gesicht der Solidarität» schrieb die IP, Solidarność falle «den Arbeiterinnen und Arbeitern einfach in den Rücken – während das Amazon-Management gleichzeitig repressive Maßnahmen ergreift» (OZZ IP 2015).

umwunden auf einer Internetseite des deutschen Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF 2014), war «ausschlaggebend für die Errichtung mehrerer Amazon-Versandzentren in der Region 2014».

Unklar ist, inwiefern die weiteren FC ebenfalls von Privilegien der Sonderwirtschaftszone profitieren können. Jedenfalls liegen sämtliche Logistikstandorte des Unternehmens in Regionen, die massive EU-Förderungen vor allem durch den Kohäsionsfonds der EU erhalten haben, in erster Linie mit dem Ziel der Modernisierung der Verkehrsinfrastruktur (KPMG 2014).

Entgelt und Arbeitszeiten unterscheiden sich deutlich von der Situation in Deutschland. 2019 liegt der Stundenlohn bei 17,50 bis 18,50 Złoty brutto (4,12 bis 4,36 Euro). Im Herbst 2015 war er auf 14 Złoty (3,29 Euro) angehoben worden, zuvor lag er bei 12 bis 12,50 Złoty brutto (ca. 2,82 bis 2,94 Euro). Gearbeitet wird in 10,5-Stunden-Schichten mit einer unbezahlten halbstündigen Pause und in Blöcken von jeweils vier Arbeitstagen. Darauf folgen normalerweise drei freie Tage. Für Nachtschichten und Sonntagsarbeit gibt es keine oder nur minimale Zuschläge. Gleichzeitig klagen Beschäftigte über eine enorme Stressbelastung und über Videoüberwachung in den Umkleieräumen (ABI2; ABI3). Anders als etwa in Deutschland erfolgt die Rekrutierung von Arbeitskräften in Polen fast ausschließlich über Leiharbeitsfirmen. Hier kooperiert Amazon unter anderem mit großen Agenturen wie Manpower, Adecco und Randstad. Mit ihrer im Mai 2019 vorgelegten gemeinsamen Entgeltforderung haben IP und Solidarność eine Anhebung des Stundenlohns auf 25 Złoty netto bzw. 34 Złoty

brutto auf die Agenda gesetzt (5,89 bzw. 8,01 Euro). Dies würde einer Verdoppelung der aktuellen Löhne entsprechen (Reuters 2019).

Alles in allem befinden sich die polnischen Gewerkschaften bei Amazon immer noch am Anfang ihres Weges. Dies zeigt auch die 2016 erfolgte offizielle Anerkennung von Solidarność durch Amazon. Das getroffene Übereinkommen wurde von Solidarność und UNI zunächst als «historisch» gefeiert. Mittlerweile ist diese Euphorie deutlich abgekühlt. «Sie gestehen uns praktisch nicht mehr zu als das, wozu sie gesetzlich verpflichtet sind», sagte ein polnischer Gewerkschafter beim Treffen der Amazon-Allianz im Frühjahr 2019 in Berlin.

Mit der sich seit 2019 abzeichnenden Kooperation der beiden sehr unterschiedlichen Organisationen dürfte allerdings ein wesentliches Hindernis für eine erfolgreiche Perspektive aus dem Weg geräumt sein. Internationale Vernetzung, sowohl auf der Ebene betrieblicher Aktiver als auch der UNI-Arbeitszusammenhänge, könnte hier weiterhin eine stabilisierende Rolle spielen. Betriebsgruppen beider Gewerkschaften unterhalten seit Jahren enge Kontakte zu ver.di-Aktiven unter anderem in Bad Hersfeld, Leipzig und Brieselang. Solidarność beteiligt sich regelmäßig an den Amazon-Vernetzungstreffen der UNI Global Union. Das Steuerungskomitee der Amazon-Allianz seinerseits bemüht sich nach eigenen Angaben, die IP in die internationale Arbeit einzubeziehen.

3.3 Frankreich: Streiks, Blockaden und Erfolge, aber schwacher Organisationsgrad

Frankreich war nach Deutschland das zweite Land, in dem es zu spürbaren

Streiks gegen Amazon kam.¹³ Im Juni 2014 riefen, auch unter dem Eindruck der ver.di-Streiks in Deutschland, die drei Gewerkschaften Confédération générale du travail (CGT), Force ouvrière (FO) und Union syndicale Solidaires (SUD) zu einem ersten Arbeitskampf auf. Das Ziel: Amazon zu Gesprächen über Löhne, Arbeitsbedingungen und die Respektierung der gewerkschaftlichen Aktivitäten zu bewegen. Zumindest ein Teilerfolg konnte erzielt werden, wie ein in der CGT organisierter Amazon-Beschäftigter berichtet: «Im Juni 2014 sind wir mit 250 Leuten, einem Viertel der Belegschaft, für einen Tag in den Streik getreten, um das 13. Monatsgehalt zu erkämpfen. Es hat geklappt, und es war natürlich ein großer Sieg für uns. Umso mehr, als uns unsere Manager vorhergesagt hatten, unsere Forderung sei unerfüllbar, weil man den Amerikanern nicht erklären könnte, warum das Jahr in Frankreich 13 Monate hat, während es in Amerika nur zwölf sind» (GI5).

Im Dezember 2014 traten CGT-Mitglieder in Saran bei Orléans erneut in einen Streik für mehr Lohn und bessere Arbeitsbedingungen. Zu einer größeren Arbeitskampfwelle kam es 2016 im Zuge der Proteste gegen eine geplante Arbeitsmarktreform der Regierung unter François Hollande (Schmid 2016). Involviert waren die Belegschaften in Lille, Montélimar und Dijon. In Orléans kam es wiederholt zu Blockaden. Die Gewerkschaften konnten im selben Jahr den arbeitsfreien Samstag sowie eine Lohnerhöhung um 0,5 Prozent und eine Verdoppelung der individuellen Prämien durchsetzen (SAV 2016).

Im Frühjahr 2018 lösten Nachrichten über einen Streik bei Amazon in den FC rund um Madrid einen Spontanstreik in

Lille aus. Die CGT unterstützte die Aktion, während sich die nach Mitgliederzahlen größte französische Dachgewerkschaft, die auf Co-Management orientierte sozialdemokratische Confédération française démocratique du travail (CFDT), zurückhielt. In den politisch vorgeschriebenen regelmäßigen jährlichen Verhandlungsrunden konnten die Gewerkschaften jährliche Lohnerhöhungen vereinbaren. Im Jahr 2018 lagen diese bei 2,2 Prozent.

Außerdem laufen seit 2017 juristische Auseinandersetzungen über die Eingruppierung von Arbeitsplätzen. Nach Auffassung der Gewerkschaften entspricht das interne Klassifizierungssystem von Amazon nicht dem Schema des Branchentarifvertrags. Eine erste Gerichtsentcheidung fiel im Februar 2019: Amazon wurde zu Lohnnachzahlungen an sieben Beschäftigte verurteilt. Auf Grundlage dieses Präzedenzfalls wurden neue Klagen eingereicht.

Letzter großer Erfolg der Gewerkschaft CGT war die Durchsetzung einer Bonuszahlung von 500 Euro für die französischen Amazon-Beschäftigten zum Jahreswechsel 2018/19. Die Gewerkschaft hatte sich bei ihrer Forderung auf den Vorschlag von Präsident Emmanuel Macron gestützt, der nach den Protesten der «Gelbwesten» Unternehmer*innen aufgefordert hatte, ihren Beschäftigten Bonuszahlungen zu gewähren (UNI 2019). Überhaupt war Amazon eines der Ziele, gegen die sich an verschiedenen Standorten der Protest der «Gelbwesten»-Bewegung gerichtet hatte. So wurden Presseberichten zufolge über mehre-

¹³ Der Abschnitt zu Frankreich basiert, sofern nicht anders angegeben, auf einem schriftlich geführten Interview mit dem Gewerkschaftsforscher Francesco Massimo vom Institut d'études politiques de Paris (IEP).

re Monate hinweg sporadisch mehrere Amazon-Depots und -Gebäude blockiert, von Toulouse im Südwesten über Montélimar im Südosten bis hin zu Douai im Norden, wobei Bereitschaftspolizei gegen die Protestierenden vorging. Mindestens ein Fall ist dokumentiert, in dem das Unternehmen einem Mitarbeiter kündigte, der via Facebook zur Unterstützung einer Blockade eines FC durch die «Gelbwesten» aufgerufen hatte (Chrisafis 2019).

Frankreich ist nach Deutschland und Großbritannien der wichtigste Markt für Amazon in Europa. Die Erschließung begann im Jahr 2000 mit der Eröffnung des ersten FC in Boigny-sur-Bionne bei Orléans, 140 Kilometer südlich von Paris. 2007 wurde es durch das heutige ORY1 im nahe gelegenen Saran ersetzt. 2010 kam ein weiteres FC in Montélimar, 160 Kilometer nördlich von Marseille, hinzu (MRS1). 2012 nahm ein drittes Zentrum in Sevrey/Chalon-sur-Saône bei Dijon seinen Betrieb auf (LYS1), ein Jahr später folgte das vierte in Lauwin-Planque bei Lille (LIL1). Ende 2017 wurde im nordfranzösischen Boves der inzwischen größte Standort in Frankreich eröffnet (BVA1) (Amazon o. J.).

Auch in Frankreich versucht Amazon aktiv, Gewerkschaftsarbeit zu behindern. Es werden unternehmensnahe, sogenannte gelbe Gewerkschaften gefördert, um die Belegschaften zu spalten und Tarifnormen abzusenken. So etwa die antikommunistische Gewerkschaft Confédération autonome du travail (CAT) 2015 im FC ORY 1 in Saran (GI5). Sie ist dafür bekannt, bei einer der größten Handelsketten Frankreichs als «gelbe Hausgewerkschaft» aufzutreten. Lokale CGT-Aktivist*innen charakterisieren die Gruppierung als «faschistisch» (ABI3).

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad bei Amazon Frankreich ist – wie allgemein in Frankreich – sehr gering. Nach Einschätzung von UNI Global Union liegt er unter fünf Prozent. Bei 2015 abgehaltenen Wahlen zu den Fabrikkomitees und Betriebsräten erhielt die CFDT die meisten Stimmen. Die CGT landete auf Platz zwei, SUD wurde dritte, CAT vierte und FO wurde fünfte Kraft. Die Kräfteverhältnisse unterscheiden sich an den einzelnen Standorten stark voneinander. So war die CGT stärkste Kraft in LYS1, SUD und ORY1, während in LIL1 die CFDT zwei Drittel der Stimmen auf sich vereinen konnte. Bei den Wahlen zu den Fa-

GEWERKSCHAFTLICHE VERTRETUNG IN FRANKREICH

Das kollektive Arbeitsrecht in Frankreich weist einige Besonderheiten auf. So gibt es auf betrieblicher Ebene eine gemischte Repräsentation aus direkt gewählten betrieblichen und von den regionalen Gliederungen der Gewerkschaften bestellten Vertreter*innen. Dieses System lässt vielen Beschäftigten eine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft als überflüssig

erscheinen, da ihre Gewerkschaft ohnehin im Betrieb vertreten ist. Unternehmen sind gesetzlich an allgemein verbindliche Branchenflächentarifverträge gebunden. Diese definieren allerdings nur Minimalstandards, auf deren Grundlage große Unternehmen jährlich obligatorisch mit den Gewerkschaften verhandeln müssen.

brikkomitees 2015 erreichte die CAT ein Drittel der Stimmen in MRS1 und ein Fünftel in LYS1. Die nächsten Wahlen stehen 2020 an.

CGT und CFTD beteiligen sich an der Amazon-Allianz von UNI Global Union – allerdings beide eher sporadisch und ohne allzu großes Engagement. Die CGT engagiert sich im Verhandlungsgremium zur Gründung eines Europäischen Betriebsrats.

3.4 Spanien: Amazon wächst; Gewerkschaften in den Mühlen der Ebene

Nach der Eröffnung seines ersten spanischen Standorts MAD 4 bei Madrid mit rund 1.000 Beschäftigten 2012 ist Amazon dort inzwischen mit zwei Logistikzentren (in San Fernando de Henares und Getafe), einem Prime Now Hub sowie dem Technologieentwicklungs- und Supportzentrum Tech Hub vertreten. 2011 war das Internetportal amazon.es online gegangen. Mittlerweile hat das Unternehmen ein regelrechtes Logistiknetzwerk in Spanien aufgebaut.

In Barcelona verfügt Amazon über drei Logistikzentren (Martorelles, El Prat und Castellbisbal) einen Prime Now Hub sowie ein Supportzentrum für kleine und mittelständische Unternehmen in Südeuropa, die ihre Produkte über Amazon verkaufen. Ein weiteres Logistikzentrum – das nach eigenen Angaben bislang größte – wurde im Frühjahr 2019 in Illescas (Toledo) eröffnet (CMM 2019).

Die ursprünglich für Herbst 2018 geplante Eröffnung (Amazon Blog 2017) verzögerte sich, weil Amazon Presseberichten zufolge Schwierigkeiten hatte, genug Bewerber*innen zu finden (Peinado 2019). Hier deutet sich möglicherweise

ein Trend zu einer gesteigerten Marktmacht der Beschäftigten an.

Außerdem betreibt Amazon eine Logistikstation in Paterna (Valencia) (Salvaterra 2017). Für die zweite Hälfte des Jahres 2019 ist die Eröffnung eines neuen Standortes bei Bilbao geplant. Die Tageszeitung *El País* schätzt, dass 2020 rund 5.500 Beschäftigte bei Amazon in Spanien arbeiten werden. Nach Medienberichten plant Amazon, die Zahl der Logistikzentren in Spanien in den nächsten Jahren weiter zu expandieren (Gorospa 2018). Die Expansion in Spanien erfolgt so schnell, dass exakte Zahlenangaben schwierig zu machen sind.

Mitte September 2015 wurden im FC in San Fernando de Henares erstmals drei Gewerkschaftsvertreter*innen ins Fabrikkomitee gewählt (GI6). Die der Partei Izquierda Unida nahestehende Gewerkschaft Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) gewann zwei Sitze, die gemäßigt anarcho-syndikalistische Confederación General de Trabajo (CGT) stellt einen Delegierten. Die restlichen zehn der 13 Sitze im Gremium wurden mit Vertreter*innen von einer «unabhängigen», nach Einschätzung der CCOO jedoch eher geschäftsführungsnahen Liste besetzt. (GI6).

Im Herbst 2018 wurde auch im *fulfillment center* El Prat am Flughafen Barcelona ein Fabrikkomitee gewählt. Hier arbeiten rund 1.500 Beschäftigte. Die CCOO ging daraus als stärkste Liste hervor und gewann elf der 23 Sitze. Der dritte Amazon-Betrieb mit einer gewählten Interessenvertretung in Spanien ist der mit rund 100 Beschäftigten deutlich kleinere Standort in Castellbisbal, ebenfalls bei Barcelona. Der Rest der inzwischen laut CCOO insgesamt 27 Amazon-Einrichtungen in Spanien hat bislang keine kollektive Inte-

ressenvertretung (Martínez 2019). Im Januar 2015 hatte das – damals noch komplett gewerkschaftsfreie – Fabrikkomitee eine Kollektivvereinbarung mit Amazon abgeschlossen. Praktisch handelte es sich um einen umfassenden Entgelttarifvertrag mit Tätigkeitsbeschreibungen, Lohngruppen usw. Die vereinbarten Einstiegsgehälter in den beiden untersten Lohngruppen lagen damals bei 9,52 Euro bzw. 10,20 Euro (BOCM 2015).

Die Vereinbarung lief zum 31. Dezember 2016 aus. Das Fabrikkomitee verhandelte mit Amazon über eine Verlängerung. Doch das Unternehmen versuchte, in vielen Punkten Verschlechterungen durchzusetzen.

Nach 17 Monaten wurden die Verhandlungen ergebnislos abgebrochen. Im März 2018 riefen die Gewerkschaften CCOO und CGT die Beschäftigten im FC in San Fernando de Henares zu einem zweitägigen Streik auf. An dem Ausstand beteiligten sich nach Gewerkschaftsangaben rund 70 Prozent der Beschäftigten. Zu diesem Zeitpunkt arbeiteten dort 1.100 Festangestellte und 900 Beschäftigte in Leiharbeit (CCOO 2018a). Da keine Einigung zustande kam, legten die Beschäftigten in San Fernando de Henares im Juli erneut, diesmal für drei Tage, die Arbeit nieder. Der Streik fand zum «Amazon Prime Day» statt, einem Tag mit umfangreichen Rabatten, der zu den umsatzstärksten des Unternehmens gehört. Er war koordiniert mit zeitgleichen Streiks in Frankreich, Deutschland und Italien. Weitere folgten Ende November (zum «Black Friday», einem weiteren Verkaufshöhepunkt), an vier Tagen im Dezember sowie Anfang Januar 2019 vor dem Dreikönigsfest (das in Spanien eine vergleichbare Bedeutung hat wie Weihnachten in Deutschland).

Die Beschäftigten forderten unter anderem eine Verknüpfung der Löhne mit dem Verbraucherpreisindex und bessere Absicherung bei Krankheit (Salvatierra 2018), worauf Amazon bislang nicht einging. Der Amazon-Standort in San Fernando de Henares ist bisher der einzige Streikbetrieb in Spanien.

Seit Oktober 2015 beteiligt sich die CCOO an der europäischen Amazon-Allianz von UNI Global Union. Gemeinsam mit der Transportsektion des italienischen Gewerkschaftsbundes CGIL (FILT-CGIL) und der französischen CGT engagiert sich die CCOO für die Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats bei Amazon (CCOO 2018b).

3.5 Italien: Trendwende ausgeblieben

2011 nahm Amazon mit der Errichtung eines Versandzentrums in Castel San Giovanni bei Piacenza, 70 Kilometer südlich von Mailand, seine Geschäftsaktivität in Italien auf. Presseberichten zufolge arbeiteten dort damals um die 1.000 Beschäftigte, inzwischen sollen es rund 1.600 sein. Zum Weihnachtsgeschäft wächst die Zahl mit Saisonkräften auf bis zu 4.500 an (Cattero/D'Onofrio 2018: 156 ff.). Seither wurden weitere, weniger bedeutende Zentren in Mailand, Origgio, Avigliana, Passo Corese, Vercelli und Casirate d'Adda eröffnet.

Insgesamt ist die gewerkschaftliche Verankerung bei Amazon schwach. Expertenschätzungen gehen von insgesamt 250 bis 400 Mitgliedern aus, die hauptsächlich bei den drei großen Gewerkschaften organisiert sind, der Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), der Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) und der Unione Italiana del Lavoro (UIL).

Am stärksten vertreten ist die CGIL. Wie überall auf der Welt lehnt Amazon Gewerkschaften als «dritte Partei» ab. Amazon arbeitet auch hier in hohem Maße mit Leiharbeitsagenturen, was die gewerkschaftliche Organisierung zusätzlich erschwert. Trotz der widrigen Bedingungen beteiligten sich im November 2017 erstmals Beschäftigte in Piacenza an mit ver.di in Deutschland koordinierten Streikaktionen zum «Black Friday» (Szlezak 2017).

Im Mai 2018 wurde für Piacenza ein Haustarifvertrag zur Regelung der Wochenendarbeit ausgehandelt. Von der federführenden Gewerkschaft Filcams-CGIL (der Handelssektion der CGIL) und UNI Global Union wurde die Vereinbarung als «historisch» bewertet, da es sich um den ersten ausgehandelten Tarifvertrag bei Amazon schlechthin handele (UNI 2018a). Die italienischen Industriesoziolog*innen Cattero und D'Onofrio weisen aber darauf hin, dass das Abkommen Inhalte regelt, «die, obwohl sie sehr wichtig sind, einige der offensichtlichsten Probleme von Amazon in Bezug auf Arbeitsorganisation und Personalmanagement nicht wesentlich betreffen» (Cattero/D'Onofrio 2018: 158).

Insgesamt deutet seither jedenfalls wenig darauf hin, dass das Abkommen von Piacenza eine Trendwende in der Haltung von Amazon gegenüber Tarifvereinbarungen und Gewerkschaften generell markiert.

Nach Einschätzung einer Expertin gibt es innerhalb Italiens wenig koordinierte Kontakte zwischen den Gewerkschaften in Piacenza auf der einen und Rom und Turin auf der anderen Seite. Vorherrschend scheint immer noch ein traditioneller Ansatz von Stellvertreterpolitik zu

sein. Ausgeprägte Aktivenstrukturen wie in Deutschland gebe es nicht, scheinbar gibt es auch kaum ernsthafte Versuche, diese aufzubauen. Problematisch ist, dass neben den drei großen Gewerkschaften in jüngerer Vergangenheit die der rechtspopulistischen Lega Nord nahestehende Unione Generale del Lavoro (UGL) in Erscheinung tritt (EXP2).

Seit 2015 beteiligen sich sowohl die CGIL wie auch die CISL an der Amazon-Allianz von UNI Global Union.

3.6 Tschechien, Slowakei, Österreich, Schweden: Gewerkschaften noch am Anfang

In der Tschechischen Republik betreibt das Unternehmen seit 2013 ein Retourenzentrum in der Nähe des Prager Flughafens (PRG 1). Ende 2015 wurde ein Versandzentrum in unmittelbarer Nähe eröffnet (PRG 2). Im Gespräch ist zudem der Bau eines weiteren Versandzentrums bei Brno. Die tschechischen Gewerkschaften sind bei Amazon bislang nur schwach vertreten. In der Slowakei betreibt Amazon zwei Standorte in Bratislava und Sered'.

Von Bratislava aus wird hauptsächlich der österreichische Markt beliefert. Um den Versand zu beschleunigen, eröffnete Amazon zusätzlich Anfang 2019 ein Versandzentrum bei Wien mit zunächst 150 Beschäftigten (DVZ 2019). Die österreichische Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) beteiligt sich an der Amazon-Allianz und strebt nach eigener Aussage einen Tarifvertrag bei Amazon an. «Wir haben uns als Gewerkschaft entschieden, das anzugehen, obwohl es sehr schwierig ist» (GI6). Die Gewerkschaft richtete eine Telefonhotline ein, unter der sich Amazon-Beschäftigte anonym bera-

ten lassen können. Das Angebot wurde offensichtlich umgehend genutzt und verschaffte der Gewerkschaft sowohl Kontakte in den Betrieb als auch Zugang zu Informationen. Mittelbar führte das zu Presseberichten über «katastrophale Arbeitsbedingungen bei Amazon» (Der Standard 2019).

Mehrere schwedische Gewerkschaften sind in der internationalen Amazon-Allianz vertreten, weil sie mit einer Expansion Amazons in ihrem Organisationsbereich rechnen. Bislang betreibt das Unternehmen in Schweden lediglich AWS-Niederlassungen.

3.7 USA: Organizing nimmt Fahrt auf

Die USA sind nicht nur das Land, in dem Amazon 1994 entstand und von wo aus das Unternehmen sein weltumspannendes Imperium aufbaute. Bis heute sind die USA auch der wichtigste nationale Markt weltweit und beherbergen einen Großteil der Infrastruktur. Einer Studie des Brancheninformationsdienstes MWPVL zufolge unterhielt Amazon im Juli 2019 in den USA 407 Logistikbetriebe, darunter 148 *fulfillment centers* und größere Verteilzentren, 53 Sortierzentren, 117 Auslieferungstationen und drei Luftfrachtdrehkreuze (MWPVL o. J.).

Die USA sind somit – und das ist aus gewerkschaftlicher Perspektive besonders interessant – das Kernland der globalen Amazon-Belegschaft. Etwa 250.000 reguläre Beschäftigte hat das Unternehmen in den USA eigenen Angaben zufolge unter Vertrag, dazu kommen zeitweise an die 100.000 Saisonkräfte (Amazon Blog 2018). Von den rund 600.000 Menschen, die bei Amazon weltweit in einem Arbeitsverhältnis stehen, arbeiten also rund 40 Prozent in den Vereinigten Staaten.

Vor dem Hintergrund dieser nackten Zahlen ist es offensichtlich, dass der Frage der gewerkschaftlichen Organisation und Tarifbindung an den US-Standorten eine Schlüsselrolle für die Haltung Amazons gegenüber Gewerkschaften überall auf der Welt zukommt. Bislang, so muss man es auf den Punkt bringen, ist Amazon in den USA praktisch seit der Gründung ein gewerkschaftsfreies Unternehmen. Es liegt auf der Hand, dass die im deutschen oder europäischen Kontext befremdlich wirkende extreme Ablehnung und Ignoranz des Unternehmens gegenüber Gewerkschaften sich aus dieser historischen Entwicklung erklärt.

Über zwei Jahrzehnte musste sich das Unternehmen im Heimatmarkt mit Gewerkschaften kaum auseinandersetzen. Amazon profitierte auch davon, dass es zu einer Zeit die Geschäftstätigkeit aufnahm, als die US-amerikanischen Gewerkschaften generell ausgeblutet waren und sich im Niedergang befanden.

Eine Ausnahme bildet der Organisationsversuch durch die Gewerkschaft Communication Workers of America (CWA) im Jahr 2000. Die CWA versuchte, ein Callcenter mit 400 Angestellten am Hauptsitz von Amazon in Seattle zu organisieren. Amazon schloss das Center. Die Schließung wurde mit offiziell allgemeinen Umstrukturierungen begründet, wurde aber weithin als Reaktion auf die Aktivitäten der CWA verstanden. Zuvor hatte das Management gegenüber Beschäftigten und Öffentlichkeit seine Abneigung gegenüber Gewerkschaften deutlich gemacht (Quinnell 2013; Kopytoff 2014). Im Januar 2014 scheiterte der Versuch der Gewerkschaft International Association of Machinists and Aerospace Workers (IAMAW), eine kleine Gruppe von 27 Technikern eines Service-

KOMPLIZIERTES ANERKENNUNGSVERFAHREN

Während der Gewerkschaftsbeitritt in Deutschland und vielen anderen Ländern eine individuelle Angelegenheit ist, funktioniert das System in den USA völlig anders. Beschäftigte eines Betriebes müssen per mehrheitlicher Abstimmung vor der Arbeitsbehörde nachweisen, dass sie eine Gewerkschaft wollen. Allein die Frage, was genau dabei als «Betrieb» definiert wird, bietet Stoff für umfangreiche juristische Auseinandersetzungen. Erreicht die Gewerkschaft bei der behördlich überwachten «Anerkennungswahl» 50 Prozent plus eine Stimme, muss das Unternehmen mit der Gewerkschaft Tarifverhandlungen führen. Kommt ein Tarifvertrag zustande, gilt er für alle Beschäftigten. Erreicht

die Gewerkschaft bei der Wahl keine Mehrheit, gibt es auch keine Tarifverhandlungen. In der Regel heißt das in den USA auch: keine Krankenversicherung, keine Rentenversicherung und keine kollektive Interessenvertretung – denn Betriebsräte gibt es in den USA nicht.

Das System der Anerkennungswahl wurde 1935 ins Leben gerufen, um gewerkschaftliche Organisation zu erleichtern. Durch gesetzliche Verschlechterungen und eine milliarden-schwere Antigewerkschaftslobby liegen heute die Hürden für gewerkschaftliche Vertretungen in den USA so hoch wie in keinem anderen westlichen Land.

centers in Middletown (Delaware) zu organisieren – 21 Beschäftigte stimmten gegen die Gewerkschaft. Amazon hatte im Vorfeld die Anwaltskanzlei Morgan, Lewis & Bockius engagiert – ein Unternehmen, das vom Gewerkschaftsbund American Federation of Labor and Congress of Industrial Organization (AFL-CIO) bereits 1981 als «Top-Union-Buster» charakterisiert wurde (AFL-CIO 1981). An dieser Einschätzung hat sich bis heute nichts geändert (Gruenberg 2018).

Erst in den letzten Jahren kam wieder Bewegung in den latenten Konflikt zwischen Amazon, den Gewerkschaften und den mit ihnen verbündeten sozialen Bewegungen. Die im Herbst 2018 angekündigte Erhöhung des Amazon-internen Mindestlohns auf 15 US-Dollar (etwa 13,30 Euro) die Stunde war offensichtlich eine Reaktion auf die überaus

erfolgreiche, seit 2012 aktive «Fight for \$15»-Bewegung – eine vor allem von der Dienstleistungsgewerkschaft Service Employees International Union (SEIU) gemeinsam mit verschiedensten Graswurzel-Aktivist*innen getragene Kampagne für einen landesweiten Mindestlohn von 15 US-Dollar die Stunde. Zugleich kann der Schritt auch als Präventionsmaßnahme gegen neue Versuche gewerkschaftlicher Organisation interpretiert werden. Die entscheidende Zäsur in der öffentlichen politischen Auseinandersetzung war aber die erfolgreiche Kampagne gegen den Bau einer weiteren Amazon-Konzernzentrale in Long Island, New York City 2018/19 (Kang/Narefsky 2019).

Mit einer aufwendigen PR-Kampagne hatte das Unternehmen seit 2017 nach einem geeigneten Standort für

sein Headquarter 2 (HQ2) gesucht, an dem potenziell 50.000 Arbeitsplätze entstehen sollten. 283 Städte hatten sich unter «teilweise peinlichen Verrenkungen» (Kort/Postinett 2019) ihrer Bürgermeister*innen beworben, Infrastrukturhilfen und milliarden schwere Steuergeschenke versprochen. Der Gouverneur des Bundesstaates New York, Andrew Cuomo, witzelte, er würde seinen Vornamen in «Amazon» ändern, um den Deal zustande zu bringen (Taylor 2018).

Amazon war völlig überrascht, als sich 2018 in New York City eine lokale Allianz von Kritiker*innen und Gegner*innen der Pläne formierte. Ihr zentrales Thema war die Aussicht auf weitere Steigerungen der ohnehin schon hohen Wohnungsmieten und die drohende Verdrängung großer Teile der ortsansässigen Bevölkerung. Zugleich wurden Arbeitsbedingungen und Gewerkschaftsfeindlichkeit des Unternehmens in der Öffentlichkeit breit thematisiert. Die Handelsgewerkschaft Retail, Wholesale and Department Store Union (RWDSU) brachte sich in die Bewegung ein und startete parallel eine Organizing-Kampagne im FC JFK8 in Staten Island (New York City). Die erfolgreich in der Öffentlichkeit kommunizierte Idee war, dass es «inakzeptabel für die Arbeiterbewegung – und ihr gegenüber loyale Politiker*innen – sein würde, wenn Amazon nach New York City kommen und dabei auf einer komplett nicht gewerkschaftlichen Basis operieren würde», meint der Gewerkschaftsforscher Shaun Richman von der State University of New York (zit. nach Zahn 2019).

Prominente Politiker*innen des linken Flügels der Demokratischen Partei, wie die örtliche Abgeordnete im Repräsentantenhaus Alexandria Ocasio-Cortez

und Senator Michael Gianaris, engagierten sich in der Bewegung. Allerdings standen nicht alle Gewerkschaften geschlossen hinter der Kampagne: Die 32BJ SEIU, eine Branchenorganisation der Dienstleistungsgewerkschaft SEIU, die vor allem in der Metropolenregion New York 163.000 Beschäftigte der Gebäudewirtschaft repräsentiert, unterstützte die Ansiedlungspläne (Goldenberg 2019). Dennoch entwickelte die Bewegung innerhalb weniger Monate eine solche Wucht, dass Amazon im Februar 2019 schließlich kapitulierte. Man habe sich «entschieden, nicht langfristig in einem solchen Umfeld zu arbeiten» (Byers 2019).

Nur drei Wochen später war Amazon in Shakopee, Minnesota, mit einem Streik konfrontiert – soweit bekannt dem ersten in der Geschichte des Unternehmens in den USA überhaupt. Am 7. März 2019 legten rund 30 Lagerarbeiter*innen für drei Stunden die Arbeit nieder, was in etwa der Hälfte der Beschäftigten der Nachtschicht der betreffenden Abteilung entspricht. Am Standort sind 1.500 Arbeiter*innen beschäftigt. Sie protestierten gegen das hohe Arbeitstempo. Entzündet hatte sich der Konflikt daran, dass Amazon den aus Somalia eingewanderten muslimischen Beschäftigten während des Ramadans keine zusätzlichen Gebetspausen und Gebetsräume zugestehen wollte. Bereits 2018 hatte es mehrere Protestaktionen der Beschäftigten gegeben. Unterstützt werden sie vom Awood Center, einem Workers Center in Minneapolis (awoodcenter.org), das sich die Organisation ostafrikanischer Arbeitsmigrant*innen zur Aufgabe gemacht hat und von der SEIU personell und finanziell unterstützt wird (Chen 2018). Die örtliche demokrati-

sche Abgeordnete im Repräsentantenhaus Ilhan Omar, selbst Migrantin aus Somalia, erklärte sich mit den Beschäftigten solidarisch. Aufgrund der Proteste und Arbeitsniederlegungen sah sich Amazon gezwungen, in einen Dialog mit Vertreter*innen der Beschäftigten zu treten und Zugeständnisse zu machen, was diese offenbar in ihren Organisierungsbemühungen bestärkte: Am «Amazon Prime Day» legten die Arbeiter*innen in Shakopee zum zweiten Mal ihre Arbeit nieder. Allerdings blieb die Beteiligung weit hinter den erwarteten 100 Beschäftigten zurück. Lokalmedien berichteten von «einer Handvoll» (Minneapolis Star Tribune) oder «nur 15» (Minneapolis Post) Streikenden, die von etwa 1.000 Aktivist*innen unterstützt wurden (vgl. Peters 2019).

Auch die Transportarbeitergewerkschaft International Brotherhood of Teamsters (IBT, kurz: Teamsters) hat nach eigenen Angaben in den letzten Jahren ihre Anstrengungen in Richtung Amazon verstärkt. Die Teamsters versuchen, «eine breite Basis von Kontakten zu schaffen», etwa indem sie ihre Mitglieder auffordern, in ihrem persönlichen Bekanntenkreis nach Amazon-Beschäftigten Ausschau zu halten und mit diesen ins Gespräch zu kommen. An 13 regionalen Standorten hat die Organisation bislang systematische Aktivitäten entwickelt – beispielsweise mit Lkw-Fahrer*innen, Lagerbeschäftigten und Pilot*innen. Dabei kommt den Teamsters zugute, dass sie bei verschiedenen Lieferdiensten, vor allem bei UPS, gut organisiert sind. Daneben versucht die Organisation auch, politische Initiativen in den Communities zu entwickeln und das Thema kontinuierlich in die öffentliche Debatte zu bringen. All das ist schwierig in einem System in-

dustrieller Beziehungen, das weder Flächentarifverträge noch gesetzliche Mitbestimmungsrechte vergleichbar dem deutschen Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) kennt.

Wie die RWDSU und die SEIU beteiligen sich auch die Teamsters an der Amazon-Allianz von UNI Global Union, deren Wert sie für die eigene Arbeit als hoch einschätzen. Im Rahmen der internationalen Koordination fungieren die Teamsters zugleich als Bindeglied zwischen UNI und Internationaler Transportarbeiterföderation (ITF), da sie beiden Weltdachverbänden angehören (Teamsters o. J.).

3.8 Lateinamerika, Kanada, Australien und Asien

In Lateinamerika ist Amazon bislang eher schwach vertreten. 2015 wurde ein Logistikzentrum in Mexiko eröffnet, ein zweites 2018 in Brasilien (mit 1.500 bis 3.000 Beschäftigten). In Kolumbien betreibt das Unternehmen derzeit sechs Callcenter. Der größte Standort in Lateinamerika ist Costa Rica, wo neben einem Callcenter viel Unternehmensverwaltung angesiedelt ist. Die UNI-Verantwortlichen für Lateinamerika gehen insgesamt von 4.000 bis 5.000 Beschäftigten in der Großregion aus. Beobachter*innen rechnen mit der Eröffnung eines weiteren FC für den Wirtschaftsraum Mercosur (Argentinien, Brasilien, Paraguay und Uruguay).

Bei der Expansion in Lateinamerika muss Amazon mehrere Probleme bewältigen. Der absolute Marktführer in der Mercosur-Region ist der argentinische Onlinehändler Mercado Libre, der jedoch eine reine Verkaufsplattform ist, aber keine eigenen Produkte vertreibt. Die schlecht ausgebauten Transportwege erschweren die Auslieferung über die oft enormen

Distanzen. Zudem ist es nicht leicht, geeignete Zustellpartner zu finden – in Argentinien etwa ist die Post noch staatlich und gewerkschaftlich sehr gut organisiert. Dennoch nimmt UNI Amazon sehr ernst und arbeitet an Strategien, um auf eine erwartete Expansion vorbereitet zu sein (GI5).

In Kanada, wo Amazon aktuell neun Logistikzentren betreibt bzw. unmittelbar in Planung hat, bemühen sich Gewerkschaften mit mäßigem Erfolg um Anerkennung. Bislang ist das Unternehmen noch in hohem Maße auf die Lieferdienste der – gewerkschaftlich gut organisierten – kanadischen Post angewiesen, arbeitet aber mit Hochdruck am Aufbau eines eigenen Liefernetzwerks, auch unter Einbindung von Subunternehmern. Die bislang tariflich abgesicherten Standards von Arbeitsbedingungen bei der Post geraten laut der auch für Amazon zuständigen Gewerkschaft Canadian Union of Postal Workers/Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (CUPW-STTP) zunehmend unter Druck.

Wie Lateinamerika ist auch Australien erst seit Kurzem Teil von Amazons Expansion. Seit 2017 arbeitet das Unternehmen an der Erschließung des australischen Onlinehandels. Seither wurden zwei *fulfillment centers* eröffnet, eins 2017 in Melbourne und ein weiteres 2018 in Sydney. Bisher ist das Geschäft defizitär. Der Marktanteil im Onlinehandel liegt nach Berechnungen des australischen Statistikamts bei 0,6 bzw. 0,7 Prozent, sofern man das Geschäft mit Drittanbietern einbezieht (SDA 2019).

Amazons Arbeitskräftestrategie in Australien setzt nach Angaben der Gewerkschaft Shop, Distributive and Allied Employees' Association (SDA) in den FC «fast ausschließlich» auf Leiharbeit und

stellt die Arbeiter*innen «in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen» über die Leiharbeitsfirma Adecco an (SDA 2019). Bezahlt werden sie nach dem nationalen Branchenmindestlohn, der bei derzeit etwa 25 australische Dollar (15,50 Euro) liegt – tariflich bezahlte Arbeiter*innen in Warenhäusern verdienen zwischen 30 und 35 australische Dollar (Patty 2019). Im August 2018 kündigte Amazon einem SDA-Mitglied rechtswidrig, nachdem es regelmäßige Arbeitszeiten und eine Verbesserung des Arbeitsschutzes gefordert hatte (ebd.).

Aus gewerkschaftspolitischer Perspektive ist Australien hochinteressant. Zum einen, weil die SDA die strategische Bedeutung von Amazon frühzeitig erkannt hat und ihre Organizer*innen das FC in Sydney bereits drei Wochen nach der Eröffnung besuchten. Anders als in Großbritannien oder den USA gibt es in Australien ein gesetzliches «Zugangsrecht» für Gewerkschaften (*right of entry*). Dieses erlaubt es, während der Pausen die Räumlichkeiten des Arbeitgebers zu betreten und Gespräche mit den Beschäftigten zu führen. Nach eigenem Bekunden führen die SDA-Organizer*innen alle zwei Wochen Betriebsbesuche durch, werden dabei allerdings permanent von Amazon-Manager*innen beobachtet. Trotzdem vermeldet die Gewerkschaft «erste Beitritte und ein langsames, aber stetiges Mitgliederwachstum» (SDA 2019).

Zum anderen setzte die SDA frühzeitig auf gewerkschaftsübergreifende Kooperation und gründete im Juli 2018 mit der Transport Workers Union (TWA) ein Organizing-Bündnis. In der Online Retail & Delivery Workers Alliance (ORDWA) wollen die Gewerkschaften die Lieferketten von Amazon in Australien

gemeinsam organisieren. Das Bündnis könnte sich schon bald auszahlen. Denn auch in Down Under unternimmt Amazon Anstrengungen, eine eigene Lieferinfrastruktur aufzubauen, um sich vom gewerkschaftlich vergleichsweise gut organisierten Marktführer Toll Global Logistics (TGL) unabhängig zu machen.

Nach massiver Kritik der Gewerkschaften an der Amazon Einstellungspraxis sowie der oben erwähnten Entlassung eines Gewerkschaftsmitglieds verkündete das Unternehmen im Februar 2019 die Einstellung von 500 Festbeschäftigten sowie die Anhebung der Einstiegsstundenlöhne auf 28 australische Dollar (17 Euro).

Der für Amazon bedeutende Wachstumsmarkt Asien ist bislang ein weißer Fleck auf der Landkarte von UNI Global Union. Amazon betreibt nach aktuellem Kenntnisstand zehn Logistikzentren in Indien, unter anderem in Mumbai, Bengaluru und Kolkata. In China, wo Amazon neben dem Marktführer Alibaba bestehen muss, ist Amazon an zwölf Standorten vertreten, darunter Guangzhou, Peking und Shanghai, in Japan mit acht (Wikipedia o. J.). Über gewerkschaftliche Aktivitäten in der Region, so es sie gibt, ist praktisch nichts bekannt.

3.9 Internationale Gewerkschaftskooperation

Die von ver.di seit Frühjahr 2013 geführte Auseinandersetzung mit Amazon in Deutschland hat eine Ausstrahlung auf ganz Europa und darüber hinaus.

Keine andere europäische Gewerkschaft hat bislang nur annähernd so viele Ressourcen in die Organisierung der Amazon-Beschäftigten gesteckt wie ver.di und geht das Thema ähnlich strategisch und systematisch an. Diese Anstrengun-

gen schlagen sich in den hierzulande bisher erzielten partiellen Erfolgen (Konzessionen von Amazon bei Bezahlung und Arbeitsbedingungen) nieder – auch wenn ver.di vom Ziel eines Tarifvertrages immer noch weit entfernt ist.

Dennoch ist der gewerkschaftliche Konflikt bei Amazon längst keine deutsche Angelegenheit mehr, sondern hat eine transnationale Dimension angenommen. 2015 gründete UNI Handel die Amazon-Allianz, die zunächst Gewerkschaften zusammenbrachte, die in europäischen Amazon-Logistikzentren aktiv sind. Sie war hervorgegangen aus einer seit Juli 2014 regelmäßig tagenden Amazon-Arbeitsgruppe von UNI Global Union (Sektor UNI Commerce).

Seit 2015 beteiligen sich Delegierte aus Frankreich, Italien, Spanien, Deutschland und Polen, aus dem Vereinigten Königreich und der Tschechischen Republik an den meist halbjährlich stattfindenden Treffen. Seit etwa einem Jahr überschreiten die Treffen die europäischen Grenzen. Beim letzten Treffen im Frühjahr 2019 in Berlin nahmen 70 Delegierte aus 15 Ländern teil, darunter auch aus den USA und Lateinamerika. Zunehmend beteiligt an der Vernetzung sind auch Gewerkschaften aus Ländern, in denen Amazon noch wenig oder gar nicht vertreten ist, aber eine Expansion erwartet wird – so etwa Österreich, Schweden, Irland und die Niederlande. Auch die ITF beteiligt sich inzwischen regelmäßig an der Amazon-Allianz, Jeremy Anderson, Leiter der Abteilung Strategische Recherche bei der ITF, begründet dies damit, dass «Amazon bereits jetzt eines der weltweit größten Transportunternehmen» ist.

Bedenkt man, dass diese Vernetzung ohne die Unterstützung von Strukturen von Konzernbetriebsräten usw.

funktioniert, ist das eine beeindruckende Bilanz. Die Amazon-Allianz wird mehrheitlich von hauptamtlichen Gewerkschaftssekretär*innen geprägt, die Beteiligung ehrenamtlicher Aktiver spielt noch eine untergeordnete Rolle. Neben der Planung konkreter gemeinsamer Aktionen steht vor allem der Austausch über den Stand gewerkschaftlicher Organisierung in einzelnen Ländern sowie die Expansion und Wandlung des Konzerns im Mittelpunkt der Diskussion: Was sind die strategisch wichtigsten Länder für Amazon? Was müssen Gewerkschaften tun, um einen Durchbruch zu erreichen? Wo ist ein solcher am wahrscheinlichsten? Inwieweit kann die erfolgreiche Kampagne in New York City zum Modell werden, Amazon von bestimmten Märkten fernzuhalten? Matthias Bolton, Vorsitzender von UNI Handel, formulierte für die globale Amazon-Streikbewegung den Anspruch: «Wir müssen unsere eigene Deutung über Amazon haben – ein globales Narrativ, das die verschiedenen Aspekte der Kritik zusammenbringt.» Und Orhan Akman, der bei der ver.di-Bundesverwaltung für Amazon zuständig ist, sagt: «Amazon geht davon aus, dass sie machen können, was sie wollen, und das auf der ganzen Welt. Unsere Antwort als ver.di zusammen mit UNI ist: Wir sind vor Ort, gut vorbereitet und bereit, bevor Amazon da ist.»

Tatsächlich gelang es in den vergangenen Jahren, eine Reihe gemeinsamer Protest- und auch Streikaktivitäten zu koordinieren. Im September 2016 demonstrierten Beschäftigte und Gewerkschaftsvertreter*innen aus mehreren europäischen Ländern vor der Amazon-Konzernzentrale in Luxemburg für die Verbesserung der Arbeits-

bedingungen in ihren Ländern. Die Teilnehmer*innen überreichten Amazon einen offenen Brief, in dem sie den US-amerikanischen Versandhändler dazu auffordern, endlich mit den Gewerkschaften zu verhandeln, die die Amazon-Beschäftigten in den jeweiligen Ländern vertreten. Am Protest beteiligten sich Delegierte von Gewerkschaften aus der Tschechischen Republik (OSPO), Polen (Solidarność), der Slowakei (FES), Frankreich (CGT), Spanien (CCOO), Luxemburg (OGBL) und Deutschland (ver.di) (ver.di 2016). Mithilfe der Amazon-Allianz konnten Gewerkschaften in Deutschland, Italien, Polen und Spanien ab 2017 zu bestimmten Anlässen wie dem «Amazon Prime Day» Mitte Juli oder dem «Black Friday» im November regelmäßig gemeinsam streiken.

Die internationale Koordination der Gewerkschaftsarbeit ist zwar auf einem guten Weg, aber immer noch mit Defiziten behaftet. Ein Großteil der Zeit der Amazon-Allianz-Treffen wird für die Präsentation von Länderberichten verbraucht, bei denen die beteiligten nationalen Gewerkschaften ihre Erfolge herausstellen und die Schwierigkeiten tendenziell eher herunterspielen. Eine stärkere Einbindung ehrenamtlicher Aktiver und ein gezielterer Fokus auf den Transfer ungeschöner Organizing-Erfahrungen würde die Arbeit zweifellos effektiver machen. Aus den Reihen der Teilnehmenden wurde auch der Wunsch nach einer strukturierten Vermittlung von Organizing-Kompetenzen geäußert. Hier könnten möglicherweise Institutionen wie das mit UNI Global Union verbundene Mitteleuropäische Organizing-Zentrum (COZZ) oder die Baltic Organizing Academy (BOA) künftig eine stärkere Rolle spielen. Hilfreich wäre womöglich auch

ein Blick über die Branchengrenzen hinaus: Projekte wie die Transnationale Partnerschaftsinitiative der IG Metall und der ungarischen Metallarbeitergewerkschaft VASAS oder das Transnational Labor Institute von IG Metall und United Auto Workers (UAW) in Spring Hill, Tennessee, könnten mit ihrem Erfahrungsschatz gewiss für die eine oder andere Inspiration sorgen.

Wenig verwunderlich ist, dass es in der Vergangenheit auch zu Kontroversen hinsichtlich gewählter Strategien kam. Ein Beispiel dafür ist die Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats (EBR). 2017 hatte die Allianz beschlossen, dieses Ziel nicht weiter zu verfolgen und stattdessen die Allianz über Europa hinaus auszuweiten – wobei der Schwerpunkt klar auf dem Aufbau von Organisationsmacht liegen sollte (UNI 2018b). Das Vorhaben EBR wird allerdings von einem Teil der beteiligten Gewerkschaften nach wie vor auf eigene Faust verfolgt. Involviert sind die spanische CCOO, die Transportsektion der italienischen CGIL und die französische CGT, die im März 2018 die Aufnahme von Verhandlungen mit Amazon zur Einrichtung eines EBR beantragt haben. Das geht aus einem den Autoren vorliegenden internen Schreiben vom 25. Juni 2018 von Roy Perticucci, seines Zeichens Amazons Logistikchef für Europa, an alle Amazon-Betriebsräte in Deutschland hervor. Ver.di lehnt diesen Vorstoß ab. Aufgrund der spezifischen Traditionen ihrer jeweiligen nationalen Systeme industrieller Beziehungen versprechen sich die beteiligten Gewerkschaften eine Stärkung ihrer institutionellen Macht. Amazon greift diesen Sonderweg dankbar auf, bietet er doch die Möglichkeit, sich als arbeitnehmerfreundliches Unternehmen zu prä-

sentieren und gleichzeitig die nationalen Gewerkschaften gegeneinander auszuspielen.

Die transnationale Vernetzung der gewerkschaftlichen Kräfte bei Amazon ist jedoch nicht auf die hauptamtlichen Apparate beschränkt. Seit 2014 bestehen Kontakte zwischen betrieblichen Aktivist*innen aus dem Kreis der ver.di-Vertrauensleute bei Amazon Bad Hersfeld zu Kolleg*innen der CGT an französischen Standorten. Außerdem finden seit Anfang 2015 – selbst organisiert und bislang ohne direkte Unterstützung aus ver.di-Ressourcen – regelmäßige Treffen zwischen ver.di-Aktiven aus Bad Hersfeld, Leipzig oder Brieselang mit den Kolleg*innen bei Amazon Poznań statt. Aufgrund der spezifischen polnischen Situation – das Verhältnis zwischen der nicht bei UNI organisierten IP und der UNI-Mitgliedsorganisation Solidarność – steckte in dieser Kooperation auch Konfliktpotenzial für ver.di.

Mittlerweile hat sich das Verhältnis der beiden polnischen Organisationen entspannt und kann grundsätzlich als kooperativ beschrieben werden. Rückblickend betrachtet hat ver.di gut daran getan, in der Auseinandersetzung zwischen den beiden bei Amazon Polen engagierten Gewerkschaften keine Partei zu ergreifen. Stattdessen wurde Hilfe angeboten, das Verhältnis der beiden Organisationen zu entkrampfen, um negative Auswirkungen der unterschiedlichen politisch-strategischen und organisationspolitischen Konzepte auf die Auseinandersetzung mit dem Unternehmen möglichst zu begrenzen.

Insgesamt gilt: Direkte horizontale Kontakte zwischen gewerkschaftlich Aktiven verschiedener Amazon-Standorte, sowohl national als auch grenzübergrei-

find, sind ein hohes Gut und in der Auseinandersetzung mit einem transnationalen Konzern unabdingbar. Sie sind keine Konkurrenzaktivität zur Kooperation auf Ebene des Dachverbandes UNI und der nationalen Gewerkschaftsorganisationen. Umgekehrt kann aber die Zusammenarbeit auf UNI-Ebene die unmittelbare Kommunikation und Diskussion zwischen den Gewerkschaftsaktiven und Vertrauensleuten der Betriebe nicht ersetzen.

Einen kleinen Quantensprung in der internationalen gewerkschaftlichen Zusammenarbeit markierte das Anfang Oktober 2015 von der Rosa-Luxemburg-Stiftung in Berlin organisierte Treffen von deutschen, spanischen und

polnischen Kolleg*innen.¹⁴ Dies nicht nur deshalb, weil es mit rund 70 Teilnehmenden sehr gut besucht war. Es gelang außerdem, die hauptamtlichen Gewerkschaftssekretär*innen, die betrieblichen Aktiven und Vertrauensleute sowie darüber hinaus auch die gesellschaftlichen Soli-Bündnisse an einen Tisch und in eine intensive, konstruktive Debatte zu bringen. Aufbauend auf dieser Erfahrung könnte die Rosa-Luxemburg-Stiftung auch in Zukunft eine hilfreiche Scharnierfunktion zwischen Aktiven aus sehr unterschiedlichen organisatorischen, politischen und kulturellen Traditionen wahrnehmen.

4 AMAZON IM STREIK: VER.DIS LANGER MARSCH

4.1 Die Vorbereitung

Bad Hersfeld, Anfang 2011: Mit etwa 3.000 Beschäftigten an den beiden Amazon-FC FRA 1 und FRA 3 ist der Standort in der osthessischen Stadt die größte Vertretung des US-Konzerns in Deutschland – und gewerkschaftsfreie Zone. Gerade einmal 79 Mitglieder hat ver.di in beiden FC. Zwar gibt es einen Betriebsrat, doch dieser, wie auch große Teile der Belegschaft, stehen der Gewerkschaft «eher distanziert» gegenüber, wie es ein damals dort tätiger Gewerkschaftssekretär formuliert (Schulten 2013: 260 ff.).

Ein Jahr später hat sich das Bild gewandelt und zwar grundlegend. Fast 500 Beschäftigte sind ver.di beigetreten, es gibt 20 Vertrauensleute, dazu zwei Aktivenkreise (ebd.). Was war geschehen? Amazon in Bad Hersfeld war «Feld» eines Organizing-Projektes des ver.di-Landes-

vorstandes Hessen geworden. Seit der Ansiedlung von FRA 1 im Jahr 1999 wurde Amazon in Bad Hersfeld fast durchgehend von einem hauptamtlichen Gewerkschaftssekretär betreut, der zudem für den gesamten Einzelhandel der Region zuständig war. Mit Projektstart 2012 gab es zwei Sekretäre, die sich 13 Monate lang ausschließlich um die beiden FC kümmerten. Beide wohnten neun Monate in Bad Hersfeld, genug Zeit also, um mit den Beschäftigten auch außerhalb der Betriebsversammlungen in Kontakt zu kommen (ebd.).

Das kleine Beispiel aus Bad Hersfeld ist in gewisser Weise exemplarisch für die gewerkschaftliche Situation bei Amazon in Europa. Denn es zeigt, wie groß die Schwierigkeiten für Gewerkschaften

¹⁴ Das internationale Podium «Solidarität über Grenzen hinweg» fand am 3. Oktober 2015 statt. Siehe die Veranstaltungsdokumentation unter: www.rosalux.de/dokumentation/id/14284/.

sind, bei Amazon Organisationsmacht aufzubauen. Es zeigt aber auch, dass es nicht unmöglich ist. Nur reichen offensichtlich die «normalen» gewerkschaftlichen Betreuungsstrukturen nicht aus.

In Bad Hersfeld bedurfte es eines gezielt auf den Aufbau einer gewerkschaftlichen Basis ausgerichteten Organizing-Projektes. Ver.di hatte den politischen Willen und die Bereitschaft, für einen gewissen Zeitraum personelle und sonstige Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Obwohl es anfangs an Erfahrungen und strategischer Vorbereitung fehlte, hatte der Versuch Erfolg: «In der ersten Zeit wurden wir als Gewerkschaftsgeister wahrgenommen, die im Werk rumliefen, aber da irgendwie nicht hingehörten», berichtet einer der beiden Gewerkschaftssekretäre. «Wir wussten nicht einmal, was die Probleme der Beschäftigten sind» (zit. nach: ebd.: 264). Doch das kleine Team fand schnell heraus, was die «heißen Themen» im Betrieb waren. Neben den untertariflichen Löhnen waren es der Leistungsdruck, die tägliche Überwachung, der rüde Umgangston der Vorgesetzten oder der hohe Grad an Befristungen, die für Ärger bei den Beschäftigten sorgten. Und zumindest ein Teil der Belegschaft war auch bereit, etwas dagegen zu unternehmen.

Im Frühjahr 2013 waren fast 1.000 der 3.400 Beschäftigten bei ver.di organisiert – angesichts des hohen Anteils an befristeten Verträgen und der hohen Beschäftigtenfluktuation eine enorme Zahl. Vor allem reichte sie aus, um in den Arbeitskampf zu ziehen. Am 9. April 2013 war es soweit: Gut 1.100 Beschäftigte der Früh- und Spätschicht in Bad Hersfeld legten die Arbeit nieder, um einen Tarifvertrag zu fordern. Es war der erste Streik bei Amazon weltweit.

4.2 Von Bad Hersfeld zum bundesweiten Arbeitskampf

Als 2011 das Organizing-Projekt in Hessen startete, gab es außer in Bad Hersfeld bereits Versandzentren in Leipzig, Graben, Rheinberg und Werne. Über nennenswerte Mitgliederzahlen verfügte ver.di nirgendwo, die normalen Betreuungsstrukturen waren vollkommen überfordert und ver.di offenbar nicht in der Lage oder bereit, mehr Ressourcen für die Erschließung aufzuwenden.

Das ist zunächst wenig verwunderlich. Große, bürokratische Organisationen wie die Dienstleistungsgewerkschaft haben enorme Probleme, einmal eingefahrene Praktiken zu verändern. In der Logik einer Organisation mit begrenzten Ressourcen macht ein solches Verhalten, zumindest kurzfristig, sogar Sinn. Denn tatsächlich erschienen die objektiven Bedingungen für schnelle Mitgliederzuwächse bei Amazon alles andere als gut: Viele Beschäftigte sind froh, überhaupt einen Job zu haben; der Konzern steht im Ruf, hart gegen gewerkschaftliche Organisationsversuche vorzugehen. Ein beteiligter Gewerkschaftssekretär schildert die internen Vorbehalte in der Rückschau: «Ich habe in Leipzig erlebt, wie wir die ersten Flugblätter mit einer Handvoll Leuten verteilt haben. Wir hatten Sorge, die überhaupt an die Leute zu bringen. Und natürlich gab es auch Bedenken in der Organisation. Es hieß: Da kriegt ihr doch sowieso kein Bein auf den Boden, das ist sinnlos in dieser Branche» (GS6). Seit einiger Zeit diskutiert die Gewerkschaftsforschung verstärkt, dass Gewerkschaften innerhalb der vorgefundenen Bedingungen – und mögen sie noch so unvorteilhaft sein – eine «strategische Wahl» (*strategic choice*) haben (Brinkmann u. a. 2008: 15 f.; Schmalz/Dörre

2013). Stoßen also Strategien, mithilfe kooperativer oder sozialpartnerschaftlicher Konzepte die Beschäftigungsbedingungen in einer Branche oder einem Unternehmen akzeptabel zu gestalten, an ihre Grenzen, ist es auch möglich, andere Wege zu wählen, um die gewerkschaftliche Mobilisierungs- und Durchsetzungsfähigkeit zu erhöhen. Was ver.di nun genau veranlasste, die «strategische Wahl» in Richtung einer offensiveren Organisierungspolitik zu treffen bzw. den bisherigen Kurs zu korrigieren, ist schwer zu sagen. Fakt ist aber: Ein «Weiter wie bisher» hätte relevante Konsequenzen für die Organisation gehabt. Es hätte nicht nur dazu geführt, dass mit Amazon das in einer expandierenden Teilbranche mit Abstand wichtigste Unternehmen gewerkschaftsfrei geblieben wäre. Mittelfristig hätte dies den Preiskampf im gesamten Einzelhandel mit seinen etwa drei Millionen Beschäftigten verschärft – einer Branche, in der tarifliche Standards schon lange unter enormem Druck stehen (Dummert 2013; Hinz/Wohland 2013).

Eine wichtige Rolle spielte der ver.di-Vorsitzende Frank Bsirske, der die Bedeutung von Amazon für die Gesamtorganisation offenbar frühzeitig erkannte und viel dafür tat, dies auch innerhalb der Gewerkschaft zu vermitteln. Von hoher symbolischer Bedeutung war sein Besuch des Amazon-Standorts LEJ 1 in Leipzig am Rande des dort stattfindenden Bundeskongresses der Gewerkschaft 2011. Ein Gewerkschafter erinnert sich: «Danach hat man sich bei ver.di erstmals ernsthaft mit Amazon beschäftigt und Projektsekretär*innen für Werne, Koblenz und Pforzheim eingesetzt, mit Bundesvorstandsmitteln» (GS1). Mit verbesserten Personalstrukturen und mehr Ressourcen gelang es ver.di in den

folgenden Jahren, die gewerkschaftliche Stellung bei Amazon erheblich zu verbessern und Strukturen an den meisten Standorten zu schaffen. In FC an älteren Standorten wie Bad Hersfeld, Leipzig, Werne oder Rheinberg konnte der Organisationsgrad so von praktisch null auf 30 bis 50 Prozent ausgebaut werden. Probleme hatte ver.di jedoch an neuen Standorten, was vor allem mit dem hohen Grad befristet Beschäftigter zu tun hat. Dies wurde umso deutlicher, da die Projektstellen für zusätzliche Organizer*innen zeitlich befristet waren und inzwischen ausgelaufen sind. Während Amazon also in den letzten Jahren massiv expandierte und seit 2017 drei neue FC sowie zahlreiche Sortier-, Paketzentren und Prime Now Hubs eröffnete, fällt es ver.di schwer, mit einer Erhöhung der personellen Ressourcen gegenzuhalten.

Die Hindernisse, mit denen ver.di auch nach über sechs Jahren Arbeitskampf konfrontiert ist, sind komplex und nicht leicht zu überwinden. Denn auch Amazon hat sich als sehr lernfähiges Unternehmen erwiesen. Es hat relativ schnell begriffen, die Widerstände, auf die ver.di stößt, gezielt zu instrumentalisieren und zum eigenen Vorteil in der Auseinandersetzung zu nutzen.

4.3 «Pro Amazon»: eine Lektion in Counter-Organizing

Deutlich wurde dies im Dezember 2013 – ein halbes Jahr nach Beginn des Arbeitskampfes. Während der Streiks in der Vorweihnachtszeit distanzieren sich plötzlich mehr als 1.000 Beschäftigte mit Unterschriftensammlungen in Bad Hersfeld und Leipzig von Gewerkschaft, Streik und Tarifforderung. Das in den Medien verbreitete «negative öffentliche Bild» verfolge sie «bis ins Pri-

vatleben», hieß es in einer schnell an die Medien verbreiteten Erklärung. Die Darstellungen von ver.di entsprächen «nicht der Realität und nicht unserem täglichen Arbeitsleben» (Amazon Blog 2013). Eine Mitarbeiterin der Qualitätskontrolle am Standort Leipzig hatte die Aktion nach eigenen Angaben gemeinsam mit einem kleinen Kreis weiterer Beschäftigter initiiert. Weitere Aktionen folgten: T-Shirts wurden mit der Aufschrift «Pro Amazon» bedruckt, beim sozialen Netzwerk Facebook formierten sich «Pro-Amazon»- und «Anti-ver.di»-Gruppen.¹⁵ Amazon bewies sich dabei als strategisch intelligenter Gegner. Es gelang, relevante Teile der Beschäftigten gegen ver.di in Stellung zu bringen und sich selbst dabei im Hintergrund zu halten.

Die Gewerkschaft hatte mit dieser Art von Widerstand offenbar nicht gerechnet. Die ersten Reaktionen ver.di gingen von einer durch das Management gesteuerten Kampagne aus: Man wisse, dass «Druck ausgeübt» worden sei, es stelle sich die Frage, «wer hinter dieser Aktion steht» (afp 2014). Tatsächlich hatte sich die Unternehmensführung in der Presse erfreut über die antigewerkschaftlichen Initiativen gezeigt. Doch eine direkte Urheberschaft konnte dem Unternehmen nicht nachgewiesen werden. Berichte von Beschäftigten aus Leipzig deuteten auf eine Begünstigung hin: So sei es den «Pro Amazon»-Unterstützer*innen etwa gestattet worden, während der Arbeitszeit Unterschriften zu sammeln – ein für das effizienzorientierte Unternehmen Amazon absolut unüblicher Vorgang. In der Medienberichterstattung verpufften diese Zeugnisse jedoch.

Offenbar hatte es sich ver.di mit den ersten Erklärungsversuchen etwas zu einfach gemacht, was Amazon als Vorlage

nutzte: Es sei «[...] respektlos zu behaupten, dass die mehr als 1.000 Mitarbeiter, die sich hier engagieren, keine eigene Meinung haben», erklärte das Unternehmen. «Wir respektieren, dass Menschen ihr Streikrecht in Anspruch nehmen – genauso sollte eine solche Unterschriftenaktion von der Gewerkschaft respektiert werden» (Seiffert 2014).

2019 ist «Pro Amazon» weitestgehend Geschichte: «Von unserer Abteilung würde ich sagen waren es mal 30 und jetzt sind es gefühlt drei oder fünf, wenn überhaupt noch [...]. Es gibt Einzelne, die immer noch versuchen, irgendwie zu schießen [...]. Aber manche von denen, die sich früher auch in der Presse geäußert hatten, sind mittlerweile entweder selber Verdianer oder nicht mehr Teil des Unternehmens» (ABN10).

Trotzdem bleibt das «Pro-Amazon» zugrunde liegende Problem weiterhin aktuell: Die Abgrenzung von ver.di fiel offensichtlich bei einem Teil der Belegschaft auf fruchtbaren Boden. Nicht dass das Management antigewerkschaftliche Initiativen protegert, ist besorgniserregend. Verstörend ist vielmehr, dass es bei Amazon ein Milieu und ein soziales Umfeld gibt, in dem solche Gruppen auf Resonanz stoßen. «Pro-Amazon» war ver.di erste Lektion in erfolgreichem Counter-Organizing.

4.4 Gespaltene Belegschaften

Amazon ist ein Paradebeispiel für ein Unternehmen mit gespaltener Belegschaft. In der Erzählung des Managements ist ver.di, als eine vermeintlich sich von außen einmischende Kraft, das die Unternehmensgemeinschaft stören

¹⁵ Siehe dazu die beiden Facebook-Seiten www.facebook.com/groups/573527646052276/?fref=ts und www.facebook.com/groups/597740920241561/?fref=ts.

de Element. «Jeder Festangestellte in Deutschland ist auch Miteigentümer», erklärte Amazons Vizepräsident für weltweite Aktivitäten, Dave Clark, 2013 der Tageszeitung *Die Welt* und fügte hinzu: «Ver.di ist nicht Teil dieser Beziehung» (Fuest 2013).

Es liegt auf der Hand, dass es sich dabei um eine ideologisch motivierte Schutzbehauptung handelt, die vor allem für die Öffentlichkeit bestimmt ist. Bei Organisationsgraden zwischen 30 und 50 Prozent lässt sich schwer leugnen, dass die Gewerkschaft auch ein relevanter Teil der Belegschaft ist. Die spannende Frage ist auch nicht, warum sich Beschäftigte einen Tarifvertrag wünschen – aus unserer Sicht ist das naheliegend und normal oder, um es mit den Worten des früheren ver.di-Bundesfachbereichsleiters Einzelhandel Ulrich Dalibor zu sagen: Dass jemand keinen Tarifvertrag und keine Tarifierhöhungen will, komme sehr selten vor (ver.di o. J.). Erklärungsbedürftig ist vielmehr, warum sich Hunderte von Beschäftigten eines Unternehmens ausdrücklich gegen einen Tarifvertrag aussprechen.

Das Phänomen, dass sich Belegschaften entlang der Frage ihrer Haltung zur Gewerkschaft in feindliche Blöcke spalten, ist nicht auf Amazon beschränkt. Goes u. a. haben in ihrer Studie «Gewerkschaften im Aufwind?» verschiedene Fälle aus unterschiedlichen Branchen untersucht. Sie beschreiben, dass das Vorhandensein antigewerkschaftlicher Stimmungen in Teilen von Belegschaften zwar nichts Ungewöhnliches ist. Aber «nur im Extremfall» komme es zu einer «Polarisierung, bei der Teile der Beschäftigten sich offen gegen die gewerkschaftliche Organisation wenden» (Goes u. a. 2015: 78 ff.). Damit es zu einer solchen

Polarisierung kommt, bedarf es jedoch noch eines zusätzlichen Faktors, nämlich einer entschieden gewerkschaftsfeindlichen Haltung des Managements. Die Autoren machen dabei verschiedene Abstufungen von «Arbeitgeberdruck» und «gezielten Beeinflussungen des Managements» aus, die von «Desinformationspolitik» über die «Platzierung arbeitgebernaher Kandidaten bei Betriebsratswahlen» bis zu «Kündigungen von aktiven Beschäftigten» reichen. «In den Belegschaften fallen sie meist dann auf fruchtbaren Boden, wenn eine «Nasenpolitik» der Geschäftsführung manche Beschäftigte systematisch begünstigt und gleichzeitig bei der Mehrheit Ängste vor dem Verlust des Arbeitsplatzes schürt», wird ein häufig wiederkehrendes Muster beschrieben (ebd.: 77).

All das findet sich in einer Vielzahl von Facetten auch bei Amazon: Bei den Team Meetings (*standups*), von denen es zwei pro Schicht gibt, wird nicht nur der Teamgeist gefördert, sondern regelmäßig auch der Betriebsrat oder die Gewerkschaft in Misskredit gebracht. Beschäftigten, die als Gewerkschaftsmitglieder identifiziert wurden bzw. sich an Arbeitskampfmaßnahmen beteiligt haben, wird in Einzelgesprächen offen gesagt, dass sie sich so ihre Karrierechancen verbauen, oder sie werden zu unbeliebten Arbeiten eingeteilt.

Das Spektrum der «Antigewerkschaftsmaßnahmen» ist dabei allerdings sehr breit (siehe ausführlich Kapitel 2) und unterscheidet sich in Teilen von Standort zu Standort. Einige Beispiele sollen dies verdeutlichen.

So berichtet ein ver.di-Vertrauensmann aus Bad Hersfeld: «Seit einiger Zeit gibt es bei uns sogenannte Fokusgruppen. Der Area Manager stellt sie zusammen

und achtet darauf, dass immer ein paar isolierte, «schwache» Gewerkschaftsmitglieder drin sind. Die werden in Gesprächsgruppen vom Management beschallt, dass Gewerkschaft schlecht ist» (ABN2).

Derselbe Vertrauensmann betont jedoch auch: «Bekannte Gewerkschafter, die schon lang dabei sind, werden jedoch in Ruhe gelassen, ich habe manchmal das Gefühl, zu uns sind sie besonders nett».

Ein ver.di-Aktiver in Leipzig betont die Nachteile für Gewerkschafter*innen im normalen Betriebsablauf, etwa beim regelmäßigen Passieren der Sicherheitsschleusen: «Ich habe das Gefühl beziehungsweise ich erlebe, dass wir Gewerkschafter*innen, bei denen sie wissen, dass sie in der Gewerkschaft sind, besonders hart kontrolliert werden. Ich selber wurde schon diverse Male zum Personalgespräch wegen kleiner Verfehlungen geholt, etwa wenn ich eine Minute zu spät von der Pause wiederkam. Bei anderen lassen sie es durchgehen» (ABN3).

Auch er spricht von regelmäßigen Personalgesprächen oder Versetzungen auf unbeliebte Arbeitsplätze: «Das läuft dann so: Wer nicht gerne putzt, muss immer wieder putzen, auch wenn es nicht zu seinen Aufgaben gehört. Es gibt gute Arbeitsplätze, etwa bei denen man viel sitzen kann, von denen werden die Gewerkschafter ferngehalten».

Eine Besonderheit des Unternehmens ist allerdings, dass das Prinzip «teile und herrsche» nicht erst im Zuge der aktiven Gewerkschaftsbekämpfung zum Tragen kommt. Vielmehr ist es unabhängig davon in den «Quellcode» des Amazon-Personalführungskonzepts eingeschrieben. Die in der Arbeitsorganisation angelegten Entsolidarisierungsmechanismen

führen dazu, dass sich ein Teil der Beschäftigten mit der Leistungs- und Konkurrenzlogik identifiziert: Wer das andere FC, die andere Schicht, die andere Abteilung oder das andere Team als Konkurrenz betrachtet, steht der kollektiven Organisation im Betrieb eher skeptisch bis feindlich gegenüber. Wie Amazon diesen Konkurrenzgedanken fördert, verdeutlicht ein Beispiel aus Koblenz: «Der GM [General Manager] in Koblenz hat die verschiedenen Schichten und Abteilungen von Anfang an getrennt und gegeneinander ausgespielt. Er hat das so eingeleitet, dass wir uns gehasst haben – die Schichten untereinander, Frühschicht, Spätschicht» (ABN6).

Dabei wird auch versucht, einen Keil zwischen bestimmte Beschäftigtengruppen zu treiben bzw. deren Solidarisierung zu verhindern. Etwa zwischen den Leads (Vorarbeiter*innen) und den normalen Level-1-Beschäftigten. So berichtet ein Lead aus Bad Hersfeld von einer Initiative des Managements, die Leads zum Tragen von einer gelb-blauen Weste zu bewegen, die bis dahin nur das Management getragen hatte: «Die waren oben gelb, unten blau, auf der Rückseite steht «Frag mich» [...]. Die Linie war klar: Wer die Weste trägt, ist Vorgesetzter. Es ging darum, Abstand zu schaffen zu den anderen [...]. Aus Sicht der Kollegen hieß das: Jetzt vermischt sich der Lead schon mit dem Manager, weil von der Weste her kannst du sie nicht unterscheiden, nur vom Bändchen her» (ABN9). Im Unterschied zum Management wechseln Leads selten die Abteilungen, sind sogar «fester Bestandteil» (ABN9) von diesen. Für den befragten Lead ist die Absicht der Westenkennzeichnung offensichtlich: «Es geht darum, uns immer mehr zu trennen.»

Alles, was die Wettbewerbsfähigkeit der eigenen Gruppe senkt – Streikbeteiligung steht hier ganz oben –, wird als Störung oder Einmischung einer dritten Partei empfunden. Amazon befördert diese Abgrenzung zu den Streikenden an einigen FC aktiv, indem die Abteilungen, in denen nicht gestreikt wird, als produktiver dargestellt werden als die, in denen gestreikt wird (ABN2).

4.5 Aktive Antigewerkschaftspolitik

Insgesamt verfolgt Amazon in Deutschland aktiv ein Bündel an Strategien, um die effiziente Betriebsratsarbeit sowie Gewerkschaftsaktivitäten zu behindern und zu vermeiden. In der Regel bleiben die Maßnahmen jedoch, anders als etwa in Großbritannien (siehe Kapitel 3.1), unterhalb der Schwelle offenen Union Busting, im Resultat sind sie möglicherweise jedoch mindestens ebenso effizient.

Für die Neuauflage dieser Broschüre haben wir 2019 in Bad Hersfeld eine kleine Umfrage unter Vertrauensleuten durchgeführt. Dabei konnten wir mehrere Strategien identifizieren. Daraus sowie aus den 2015 geführten Interviews ergibt sich die Schlussfolgerung, dass es sich bei den Fällen nicht um zufällige, isolierte Einzelfälle, sondern um exemplarische Vorgänge handelt.

a) Beeinflussung der Betriebsratswahlen

Sechs von neun befragten Aktiven gaben an, dass es 2018 eine Beeinflussung der Betriebsratswahlen durch das Unternehmen gegeben hat. Als Beispiele werden genannt:

- die Besser- bzw. Schlechterstellung von Kandidat*innen bestimmter Listen;
- die Bewerbung arbeitgebernaher Listen durch Vorgesetzte, wobei hier teilweise unterschieden wird zwischen

der Haltung unterschiedlicher Ebenen des Managements: «direkte Vorgesetzte: ja; Ebenen darüber: nein»;

- Werbung innerhalb der Belegschaft, bei den Wahlen eigene Listen aufzustellen.

Gleichzeitig konnten Versuche der Einflussnahme durch das Management abgewehrt werden. So wurde eine von Amazon erstellte Broschüre mit scheinbar neutralen Informationen zur Wahl in Bad Hersfeld nicht verteilt, «weil es der Wahlvorstand verhindert hat» (ABN9).

b) Behinderung von Betriebsratsarbeit

Acht von neun befragten Vertrauensleuten (darunter vier Betriebsratsmitglieder) gaben an, dass es bei Amazon durch ein breites Maßnahmenspektrum zu Behinderungen der Betriebsratsarbeit kommt:

- Verweigerung von Informationen: Damit ein Betriebsrat seine Rechte ausüben kann, ist es unerlässlich, dass ihm der Arbeitgeber ausreichende Informationen zur Verfügung stellt. Nach Ansicht der befragten Betriebsratsmitglieder kommt Amazon dieser durch das BetrVG garantierten Informationspflicht nicht in ausreichendem Maße nach: So beschwert sich ein Mitglied des Betriebsrats, dass das Management «zu spät Informationen» weitergebe und häufig «gar keine». Zudem: «Der Betriebsrat wird nicht angehört. Es werden Regeln aufgestellt, von denen der Betriebsrat keine Kenntnis hat.»

Eine weitere Kritik lautet: «Amazon gibt Informationen nur auf Druck heraus. Sie müssen anwaltlich eingefordert werden. Wirtschaftliche Informationen werden fast gar nicht gegeben.» Wird dieser Missstand kritisiert, werde auf die «Unternehmens-

struktur verwiesen», die dies nicht möglich mache.

- Schlechterstellung von Kritiker*innen: Überdies beklagen zwei Befragte eine Beeinflussung der Betriebsratsarbeit durch Schlechterstellung einzelner, gewerkschaftlich organisierter oder kritischer Betriebsratsmitglieder. So kritisiert ein Vertrauensmann, dass arbeitgebernahe Betriebsratsmitglieder «auf höhere Lohnlevel gesetzt» würden, was allerdings «offiziell schwer nachweisbar» sei. Gegen einzelne gewerkschaftsnahe Betriebsratsmitglieder wurde den Angaben zufolge mehrfach per Abmahnung vorgegangen. Gewerkschaftlich organisierte Betriebsratsmitglieder berichten, dass das Gremium häufig bei mitbestimmungspflichtigen Entscheidungen, etwa Veränderungen im Arbeitsprozess, «gar nicht oder nur im Nachhinein informiert» würde. Die Interessenvertretung wird demzufolge von der Geschäftsleitung häufig vor vollendete Tatsachen gestellt. Mitunter würden auch nur einige geschäftsführungsnahe Mitglieder informiert, um einzelne Teile des Gremiums gegeneinander auszuspielen.
- Spaltungsversuche: Zudem wird von Spaltungsversuchen durch das Management berichtet – sowohl zwischen den Betriebsratsmitgliedern als auch zwischen Betriebsrat und Belegschaft. Befragte berichten über ein «Aufwiegeln» der Belegschaft gegen Betriebsräte, etwa durch gezieltes «Gerüchtstreiben».
- Einseitige Darstellung: Ähnlich gelagert ist der Vorwurf, dass Amazon Betriebsräte und deren Arbeit in der betrieblichen Öffentlichkeit nicht fair darstelle. Bei unpopulären unternehmerischen Entscheidungen werde dem Betriebs-

rat die Verantwortung zugeschoben, nach dem Motto: «Der Betriebsrat hat die Eingruppierung abgelehnt, also bedanke dich dort.» Ein Vertrauensmann berichtet: «Für alle negativen Sachen bzw. Ereignisse wird der Betriebsrat verantwortlich gemacht.»

- Widerstand gegen Qualifizierung: Allgemein berichten interviewte Gewerkschaftssekretär*innen über Widerstand des Arbeitgebers bei gewerkschaftlichen Qualifizierungseminaren: «Wir haben zunehmend Probleme, unsere Leute für diese Art von Seminaren aus dem Betrieb zu holen, da Amazon verstärkt und an allen Standorten keine unbezahlten Freistellungen mehr gewährt» (GS8). Dieses Vorgehen sei sogar für die Einzelhandelsbranche ungewöhnlich.

c) Benachteiligung von Gewerkschaftsmitgliedern

Acht der neun von uns befragten Aktiven geben an, dass Amazon-Beschäftigte aufgrund ihrer Gewerkschaftsmitgliedschaft oder der Teilnahme an Streiks mit Nachteilen oder Schlechterstellungen im Arbeitsalltag rechnen müssen. Auch hier wurden keine Hinweise auf harte Formen des Union Bustings gefunden, wie etwa Versuche von Kündigungen aktiver Gewerkschafter*innen, stattdessen aber zahlreiche Beispiele für niedrighschwellige Behinderungen gewerkschaftlicher Aktivität (*union avoidance*): Die offenbar am stärksten verbreitete Diskriminierung von Streikteilnehmer*innen oder Gewerkschaftsmitgliedern betrifft die Zuweisung von weniger beliebten Tätigkeiten sowie die Aufstiegschancen. So kritisiert etwa eine Vertrauensfrau: «Gewerkschaftsmitgliedern werden Aufgaben entzogen. Sie haben keine Chance,

sich auf bessere Positionen zu bewerben, weil sie abgelehnt werden, sie haben keine Chance, Karriere zu machen.» Ein anderer Vertrauensmann beschwert sich, als Streikender «quasi die Scheißarbeiten verrichten» zu müssen. Allerdings sei darauf hingewiesen, dass es sich hier um keine durchgehende Praxis handelt: «Bei uns gibt es beides. Es gab Leute, die trotz Streikteilnahme eine andere, gute Position bekommen haben. Aber es gab auch Leute, die dann an unbeliebten Stellen eingesetzt wurden. Nachdem an Streiks nicht mehr teilgenommen wurde, bekommen sie ihren alten Job zurück.» Der Aufstieg über Positionen des Lead hinaus wird von den Befragten bei Amazon mit einer Gewerkschaftsmitgliedschaft oder der Teilnahme an Streiks als nicht vereinbar betrachtet (ABN9).

Amazon versucht also, die Wahlen von Betriebsräten zu beeinflussen und ihre Arbeit etwa durch Verweigerung oder verspätete Herausgabe von ihnen gesetzlich zustehenden Informationen zu behindern und benachteiligt gewerkschaftlich Aktive. Aber eine aggressive Zerschlagung von Gewerkschaftsstrukturen und Verhinderung von Betriebsratswahlen ist – wie sie in Teilen des stationären Einzelhandels durchaus verbreitet ist und von den Wissenschaftlern Behrens und Dribbusch vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in einer Studie von 2014 herausgearbeitet wurde – nicht die vorrangig verfolgte Strategie von Amazon in Deutschland.

Das heißt nicht, dass dergleichen nicht vorkommt. Dies zeigt etwa die Kündigung eines Betriebsratsmitglieds im FC Pforzheim, nachdem dieses mit einer flapsigen Bemerkung die sehr langen

Wartezeiten an den Stechuhren bei Pausenbeginn kritisiert hatte.¹⁶ Doch dürfte es sich dabei um Ausnahmen handeln, auch wenn Amazon mit Anwaltskanzleien zusammenarbeitet, die als Union-Busting-Kanzleien gelten (Rügemer/Wiegand 2014).¹⁷ Für die befragten Vertrauensleuten und Betriebsräte spielte dieser Aspekt praktisch keine Rolle.

Amazon setzt stattdessen offenbar eher auf eine intelligente «Umarmungstaktik». Waren Betriebsräte für Amazon lange Zeit eine Art notwendiges, weil kaum zu vermeidendes Übel, werden sie etwa seit 2013 explizit begrüßt und sogar aktiv unterstützt. Die italienischen Wissenschaftler*innen Cattero und D’Onofrio sehen in diesem Strategiewechsel eine Reaktion auf den Skandal 2013 um schlecht bezahlte und untergebrachte Leiharbeiter*innen in Bad Hersfeld (Löbl/Onneken 2013),¹⁸ die zudem von dem rechtsradikalen Milieu nahestehenden Wachschutzleuten schikaniert wurden (Cattero/D’Onofrio 2018: 153 f.). Die in diesem Jahr sichtbar gewordenen ersten Organizing-Erfolge von ver.di in Bad Hersfeld und Leipzig können als ein zweiter Grund für die nun positive Bezugnahme auf die deutsche Mitbestimmung

¹⁶ An vielen Amazon-FC kommt es zu Pausenbeginn zu langen Warteschleifen an den Stechuhren, was zu einem Verlust an Pausenzeit führt. Trotzdem verbietet Amazon es den Beschäftigten, sich vor dem offiziellen Pausenbeginn zu den Stechuhren zu bewegen. Laut Amazon soll der Betriebsrat dies während einer Betriebsversammlung mit den Worten: «Versteckt euch solange, dass euch niemand sieht», kritisiert haben. Das Management sah darin eine Anstiftung zum Arbeitszeitbetrug und kündigte ihm. Die Kündigung wurde im März 2019 vom Arbeitsgericht in Pforzheim bestätigt (SWR 2019). ¹⁷ «Die Arbeitsrechtsabteilung von Allen & Overy vertritt neben Konzernen aus der Verkehrsbranche wie Deutsche Bahn, Lufthansa, Fraport, AirBerlin auch Amazon, Merck und die Commerzbank» (Rügemer/Wiegand 2014: 75) sowie: «Inzwischen vertritt Höcker u. a. den Internetversandhändler Amazon in Deutschland, der sich wegen bekannt gewordener arbeitsrechtlicher Verstöße verteidigen muss» (ebd.: 83). ¹⁸ Der Beitrag hatte eine enorme öffentliche Wirkung. Bereits fünf Tage nach Veröffentlichung war er 1,2 Millionen Mal aufgerufen worden (Rügemer/Wiegand 2014: 104).

BETRIEBSRÄTE UND GEWERKSCHAFTSBINDUNG BEI AMAZON

Cattero und D'Onofrio (2018: 153) verweisen auf einen weiteren Aspekt von Amazons Eindämmungsstrategie und versuchen zu erklären, warum bei Amazon viele Betriebsratsgremien über eine vergleichsweise geringe Bindung zur Gewerkschaft verfügen: Im System dualer Interessenvertretung in Deutschland sind Betriebsräte gesetzlich unabhängig von Gewerkschaften. Das heißt, sie sind weder verpflichtet, in der Gewerkschaft zu sein, noch müssen sie mit ihr zusammenzuarbeiten. «Die Gewerkschaften zu quasi «betriebsfremden» Elementen» (Geffken 2013) zu machen, war im Übrigen genau die Intention der Regierung Adenauer bei der Einführung des BetrVG 1952 – und auch der Grund, warum die DGB-Ge-

werkschaften damals dagegen zum politischen Streik aufrufen (dem bisher einzigen in ihrer Geschichte). Die Verbindung zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft muss politisch hergestellt werden, und so wie eine gewerkschaftlich initiierte Betriebsratswahl oftmals der erste Schritt hin zu einer Tarifbindung sein kann, sorgen bestehende Tarifverträge in der Regel dafür, dass zumindest eine gewisse Bindung der Betriebsratsmitglieder an die Gewerkschaft besteht, denn Betriebsräte sind ihrerseits gesetzlich für die Überwachung der Einhaltung des Tarifvertrags zuständig. Ist ein Unternehmen aber nicht tarifgebunden, fällt dieses «Scharnier» (Düll/Bechtle 1988) der Zusammenarbeit weg.

ergänzt werden. So betonte Amazon-Deutschland-Chef Ralf Kleber in einem Interview mit dem Nachrichtenmagazin *Spiegel* seinerzeit öffentlichkeitswirksam: «Ich finde Betriebsräte sehr gut und ermuntere die Mitarbeiter in unseren Logistikzentren, Betriebsräte mitzugründen» (El-Sharif/Kwasniewski/Rickens 2013). Zu diesem Zeitpunkt gab es lediglich an zwei von damals acht Standorten Betriebsratsgremien, heute haben alle FC Betriebsräte.¹⁹

Mit dem Strategiewechsel stellte Amazon wieder einmal die Fähigkeit unter Beweis, sich schnell an neue Situationen anzupassen. Das Unternehmen hat es – zumindest gegenüber dem politischen Establishment – geschafft, sein Image zu verbessern, indem eine «nationale sym-

bolische Institution [wie der Betriebsrat] anerkannt, akzeptiert und sogar gefördert» wird (Cattero/D'Onofrio 2018: 154 f.). Damit setzt sich Amazon auch positiv von vielen Unternehmen im Einzelhandel ab, wo unterschiedliche Formen der Mitbestimmungsverhinderung immer noch vergleichsweise stark verbreitet sind (Behrens/Dribbusch 2014).

¹⁹ Diese Strategiewechsel lässt sich in den Amazon-Jahresberichten («Annual reports») nachvollziehen. So heißt es noch 2011 «Although we have workers' councils and statutory employee representation obligations in certain countries, our employees are not represented by a labor union and we consider our employee relations to be good.» Zudem werden «different employee/employer relationships and the existence of workers' councils and labor unions;» als «risks for international sales and operations» bezeichnet (Amazon 2012: 3; 17). 2018 heißt es: «We have works councils, statutory employee representation obligations, and union agreements in certain countries outside the United States and at certain of our studio operations within the United States. We consider our employee relations to be good» (Amazon 2019: 4).

Gleichzeitig stellt Amazon aber über verschiedene Maßnahmen sicher, dass die Betriebsräte weitgehend einflusslos und unabhängig von der dritten Partei, der Gewerkschaft ver.di, bleiben. Zum einen bleiben die Betriebsratsgremien vor allem an neu eröffneten Standorten in den ersten Jahren ihres Bestehens überwiegend gewerkschaftsfrei. Der Grund dafür liegt vor allem in der Kombination aus einem sehr hohen Grad an befristet Beschäftigten und gleichzeitiger, durch das Management verbreiteter, antigewerkschaftlicher Stimmung. Kaum jemand traut sich, offen als Gewerkschaftsmitglied aufzutreten. Ein Beispiel ist die Betriebsratswahl 2018 in dem ein Jahr zuvor eröffneten FC in Winsen bei Hamburg. Hier waren zum Zeitpunkt der Wahl etwa 80 Prozent der Beschäftigten befristet. Es gab zwar ver.di-Mitglieder, doch wagte niemand, offen als solches aufzutreten, aus Angst, gekündigt zu werden. Die Folge: Im Betriebsrat hat ver.di bis heute nur sehr geringen Einfluss.

Die aktive Förderung von Betriebsratswahlen sowie die Ermutigung von Beschäftigten, für ein Amt zu kandidieren, hat noch eine weitere Folge. Betrachtet man die Betriebsratswahlen der letzten Jahre bei Amazon, fällt auf, dass vielfach zehn oder mehr Listen antreten. Die Chance ist somit hoch, dass sich die Stimmen auf sehr viele Kandidat*innen verteilen, was zu einer starken politischen Zersplitterung der Betriebsräte führt. Dazu ein Betriebsratsmitglied aus Bad Hersfeld: «Amazon spricht jeden an. «Mensch, lass dich aufstellen für den Betriebsrat, mach eine Liste», heißt es dann. Bei der letzten Wahl sind 22 oder 23 Listen angetreten. Das findest du in normalen Betrieben nicht. Das findest du nur bei Amazon» (ABN9).

Mehrere Monate vor den Betriebsratswahlen 2018 tauchten an unterschiedlichen Standorten von Amazon herausgegebene Informationsbroschüren auf. Diese enthalten nicht nur Erläuterungen zu Ablauf und Funktion der Wahlen. Amazon wirbt bei den Beschäftigten auch dafür, mit eigenen Listen anzutreten. Dies geschieht zum einen mit detaillierten Informationen wie einer Checkliste für die Erstellung von Wahllisten und Tipps für Wahlwerbung. Darüber hinaus wird angeboten, jede Liste, die antritt, durch die Herstellung von individuellem Wahlkampfmaterial zu unterstützen (Gestaltung und Druck von Wahlaushängen werden von Amazon bezahlt; Amazon 2018). Was Amazon damit bezweckt, liegt auf der Hand: ein weitgehend heterogener, gespaltener und nicht arbeitsfähiger Betriebsrat. Hinzu kommt, dass sich die Chance auf Wahlanfechtung durch Beschäftigte erhöht. Denn die Möglichkeit, dass bei so vielen Listen Fehler gemacht werden bzw. sich jemand benachteiligt fühlt und klagt, ist sehr hoch, was den Betriebsrat ebenfalls arbeitsunfähig macht. So geschehen etwa 2018 im Leipziger FC (dpa 2018).

Die Betriebsratswahlen 2018 haben jedoch gezeigt, dass es Gewerkschaften gelingen kann, auf diese Strategie erfolgreich zu reagieren. An fast allen FC schafften es die gewerkschaftlichen oder gewerkschaftsnahen Listen, ihr Ergebnis gegenüber 2014 zu verbessern oder zumindest zu halten. In Leipzig konnte die ver.di-Liste mit elf von 19 Sitzen sogar die absolute Mehrheit erreichen. In Bad Hersfeld, Werne, Rheinberg, Koblenz, Graben bei Augsburg, Brieselang bei Berlin sowie im 2017 eröffneten Dortmunder FC bilden Gewerkschaftslisten jeweils die stärkste Kraft. Was allerdings

nicht automatisch auch eine Mehrheit im Betriebsrat bedeutet.

Klar ablehnend steht Amazon auch dem deutschen Modell der Unternehmensmitbestimmung gegenüber. Nach dem Mitbestimmungsgesetz (MitbestG) müssen Unternehmen mit mehr als 2.000 Mitarbeiter*innen einen zu gleichen Teilen aus Vertreter*innen «der Anteilseigner und der Arbeitnehmer» zusammengesetzten Aufsichtsrat einrichten. Einige der Amazon-FC haben die entsprechende Größe. Ver.di hat mit Statusklagen an verschiedenen Standorten versucht, eine solche paritätische Vertretung durchzusetzen, war damit bislang aber lediglich bei der Amazon Logistik GmbH in Bad Hersfeld erfolgreich, zu der die beiden FC FRA 1 und FRA 3 gehören. Hier ist ver.di seit 2015 im Aufsichtsrat vertreten (Amazon-ver.di 2015). Anderswo hat Amazon Beschäftigtenzahlen offenbar gezielt reduziert, um den gesetzlichen Anspruch zu vermeiden. Beispiel Graben: Der Standort startete mit 5.000 Beschäftigten, darunter viele mit befristeten Arbeitsverträgen. Als ver.di das Thema Aufsichtsrat ins Spiel brachte, senkte Amazon die Beschäftigung auf unter 2.000 Leute, indem befristete Verträge nicht verlängert wurden. Für das Weihnachtsgeschäft kommen jeweils 1.000 Mitarbeiter*innen dazu (GS1).

4.6 Befristung als Mittel der Entsolidarisierung

Wie bereits dargestellt, ist Amazons Geschäftsmodell auf befristete Beschäftigte angewiesen. Ganz allgemein kann Befristung an sich bereits eine einschüchternde Wirkung auf die Beschäftigten haben. «Die Leute haben schlicht Angst, ihren Arbeitsplatz zu verlieren», sagt ein ver.di-Sekretär (GS4). Befristungen dienen da-

bei als Mittel, den Leistungsdruck zu steigern, Konkurrenz und Entsolidarisierung unter den Arbeitenden zu befeuern, Mitarbeiter*innen vom gewerkschaftlichen Engagement abzuhalten und ein konformistisches Klima im Sinne des Arbeitgebers zu erzeugen.

«Bei den Befristungen wird genau geschaut, wer pro Amazon und wer kritisch ist. In den Feedbackgesprächen wird das rausgekitzelt, gerade für Befristete gibt es eine Unmenge von Feedbackgesprächen, das können bis zu drei in der Woche sein» (ABN3).

Darüber hinaus nutzt Amazon die weitgehende Aushöhlung des Kündigungsschutzes durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ganz gezielt, um gewerkschaftlich aktive Mitarbeiter*innen aus Betrieben zu entfernen und auf die Zusammensetzung von Betriebsräten Einfluss zu nehmen. Deutlich wurde dies etwa in Brieselang. Hier wurde im Juli 2014 erstmals ein Betriebsrat gewählt. Obwohl ver.di nach eigenen Angaben darauf nur ungenügend vorbereitet war und nur eine sehr schmale Basis im Betrieb hatte, konnten die wenigen Gewerkschaftsmitglieder eine überzeugende Liste aufstellen und die Mehrheit der Sitze gewinnen. Diese Situation war aber nicht von Dauer: Als die befristeten Arbeitsverträge dreier ver.di-Betriebsratsmitglieder Anfang 2015 ausliefen, wurden sie nicht verlängert. Die Kolleg*innen verloren ihre Arbeitsplätze, die Gewerkschaft verlor die Mehrheit im Gremium (ver.di 2015). «Für die Kollegen gab es auf jeden Fall einen Zusammenhang zu ihrer gewerkschaftlichen Betätigung», berichtet ein zuständiger Gewerkschaftssekretär: «Ihre Arbeitsverträge waren schon mehrmals verlängert worden, aber ab dem Moment, in dem sie als ver.di-Un-

terstützer im Betriebsrat aktiv wurden, bekamen sie plötzlich Bewertungen, die so schlecht waren, dass sie dann leider nicht übernommen werden konnten. Für Amazon hat das nichts miteinander zu tun. Für uns ist die Sache klar: Wer sich gewerkschaftlich engagiert und klar Positionen für den Schutz der Beschäftigten und gute Arbeitsbedingungen bezieht, der muss bei Amazon damit rechnen, aus dem Unternehmen gedrängt zu werden» (GS4).

Derartige Vorfälle zeigen, wie effektiv Amazon gegen gewerkschaftliche Organisation vorgeht, ohne dass man dies dem Unternehmen ohne Weiteres nachweisen kann. Befristete Arbeitsverträge enden automatisch, eine Begründung muss der Arbeitgeber nicht liefern.

Ein Beispiel dafür, dass es möglich ist, auch bei einem hohen Anteil an befristeter Beschäftigung gewerkschaftliche Strukturen aufzubauen, könnte das 2017 eröffnete FC auf der ehemaligen Westfalenhütte in Dortmund sein. Hier hatte Amazon die Betriebsratswahlen im Juni 2018 sogar mit einem eigenen großen Banner angekündigt. 90 Prozent der 1.600 Beschäftigten waren befristet. Trotzdem erhielt die ver.di-Liste «mit Abstand» die meisten Stimmen (GS7). Für eine Mehrheit im Betriebsrat reichte es dennoch nicht, da insgesamt Kandidat*innen von acht Listen angetreten waren. Durch beharrliche, sehr eng an den Beschäftigten orientierte Gewerkschaftsarbeit ist es ver.di seitdem in Dortmund gelungen, eine kleine, aber stabile Mitgliederbasis aufzubauen.

2015 haben wir zu Recht festgestellt, dass Amazon alle legalen Möglichkeiten zur Einstellung von befristet Beschäftigten nutzt. 2019 muss hier allerdings ein zumindest kleines Fragezeichen gesetzt

werden: Angesichts der bundesweit historisch niedrigen Arbeitslosigkeit kann bezweifelt werden, ob für Amazon noch wie vor fünf Jahren ausreichend Beschäftigte verfügbar sind, die bereit sind, zwei Jahre lang, bei harten Arbeitsbedingungen und vergleichsweise schlecht bezahlt, auf einen festen Arbeitsvertrag zu warten. Zu diesem Ergebnis kommen zumindest die Wissenschaftler Butollo u. a. in einer Studie, die sich mit der Störanfälligkeit der Beschäftigungssysteme im Onlinehandel beschäftigt: «Es deutet sich an, dass die Unternehmen der Online-Versandhandelsbranche das bisherige Beschäftigungssystem kaum mehr stabilisieren können, ohne ihren Mitarbeiter*innen bessere Konditionen zu bieten» (Butollo u. a. 2018: 155).

4.7 Wenig Alternative am Arbeitsmarkt?

«Die Entsolidarisierungstendenzen in den Belegschaften werden zudem durch externe Faktoren befeuert. Die Amazon-Standorte liegen überwiegend in strukturschwachen Gebieten. Mangels Alternativen ist Amazon für viele – trotz allem – ein attraktiver Arbeitgeber.» Auch hinter diese 2015 von uns gemachten Aussage muss heute ein Fragezeichen gesetzt werden. Zum einen, weil das Kriterium niedriger regionaler Löhne für Amazons Standortwahl vor dem Hintergrund der aktuellen Expansion des Unternehmens an Bedeutung verloren haben dürfte. Zum anderen, weil die Beschäftigten aufgrund der angespannten Lage der lokalen und regionalen Arbeitsmärkte über eine höhere Marktmacht verfügen als noch 2015. Das von uns damals konstatierte «im Hintergrund wirkende Drohpotenzial» (vgl. Dribbusch 2013: 126), arbeitslos zu werden, das Be-

schäftigte so sensibel macht für das Auslaufenlassen befristeter Verträge, negative Konsequenzen bei der Teilnahme an Streiks oder die Drohung, Arbeitsplätze zu verlagern, ist sicherlich noch vorhanden. Die Chancen, im Zweifel einen anderen, gleichwertigen oder sogar besseren Job zu finden, sind heute jedoch höher als 2015 und davor.

4.8 Ver.di's Erfolge und der Kampf um Deutungshoheit im Betrieb

Nach sechs Jahren Streik ist es für ver.di wichtiger denn je zu beweisen, dass sich gewerkschaftliches Engagement lohnt, mit diesem also auch mehr Teilhabe und Rechte verbunden sind. Dass Amazon sich standhaft weigert, über einen Tarifvertrag auch nur zu verhandeln, bedeutet allerdings nicht, dass ver.di und die Betriebsräte in den vergangenen Jahren keine Fortschritte für die Belegschaften erkämpfen konnten. «Das Unternehmen muss inzwischen auf unsere Kritik und den Druck der Streiks reagieren», sagt ver.di-Gewerkschaftssekretär Orhan Akman.

Das gilt vor allem für die ersten Jahre des Arbeitskampfes. Tatsächlich reagierte Amazon nach dessen Beginn relativ schnell und verbesserte eine Reihe der von den Streikenden kritisierten Missstände: angefangen mit Lohn erhöhungen oder einem «freiwilligen» Weihnachtsgeld bis hin zu kleineren betrieblichen Erfolgen, die die Arbeitsbedingungen in einigen Bereichen teils verbessert haben.

Löhne: Bis zum Beginn der Tarifaussensetzung hatte Amazon die gezahlten Löhne nur minimal erhöht. Wie ver.di am Beispiel von Bad Hersfeld errechnet, sind die Löhne dort zwischen 2011, dem Beginn der gewerkschaftlichen Ak-

tivitäten, und 2015 um acht Prozent gestiegen – deutlich schneller und stärker als in den Jahren zuvor (ver.di FB Handel 2015). 2015 erhielt ein*e Beschäftigte*r im Level 1 (Mehrzahl der Beschäftigten bei Amazon) als Einstiegslohn 10,31 Euro pro Stunde; nach einem Jahr kam er bzw. sie auf 11,98 Euro und ab 24 Monaten auf 12,52 Euro. 2018 wurde im Level 1 ein Einstiegslohn von 10,96 Euro gezahlt, nach zwölf Monaten waren es 12,89 Euro und nach 24 Monaten 13,04 Euro (ebd.).

Noch deutlicher wird Thomas Rigol, Betriebsratsvorsitzender beim Leipziger FC, in der *Leipziger Volkszeitung* im Mai 2019: «Anfangs standen wir bei 7,76 Euro, mittlerweile sind es über 12,50 Euro, davon kann man zumindest leben» (zit. nach: Goldbecher 2019). Trotzdem gilt: Auch wenn der Unterschied zum Tarifvertrag Einzelhandel beim Stundenlohn inzwischen sehr gering ist – aufgrund der untertariflichen Zuschläge bei Amazon kann der Abstand zu einem tariflichen Monatslohn immer noch zwischen 250 und 450 Euro betragen (GS9).

Weihnachtsgeld: Weihnachtsgeld galt bei Amazon lange als No-Go. Für Chef Bezos handelte es sich dabei um eine Leistung für nicht erbrachte Leistung, die folglich nicht gezahlt wird. Trotzdem zahlt Amazon seit 2013 seinen FC-Beschäftigten ein Weihnachtsgeld in Höhe von 400 Euro, allerdings als «freiwillige Leistung», die jederzeit wieder abgeschafft werden kann (Amazon-ver.di o. J.). Auch hier ging die Initiative von den Beschäftigten aus. Ein Vertrauensmann aus Bad Hersfeld erinnert sich: «Als wir mit der Geschäftsleitung über Weihnachtsgeld verhandeln wollten, wurde das abgelehnt. Die Zustimmung kam erst nach den Streiks» (ABN2).

Arbeitsbedingungen: Hinzu kommen weitere Verbesserungen, die durch das beherzte Eintreten von ver.di-Aktiven und Betriebsräten erreicht werden konnten:

- Verbesserungen der hygienischen Bedingungen, etwa bei Wasserspendern und Sanitäreinrichtungen nach vermehrten Magen-Darm-Erkrankungen;
- Installation von Luftkühlanlagen, nachdem während der heißen Sommermonate in den Lagerhallen wiederholt Beschäftigte mit Kreislaufproblemen kollabiert waren. Nach wie vor beschwerten sich Beschäftigte jedoch, dass die Anlagen die Luft lediglich kühlen, nicht aber austauschen, also keine Frischluft zuführen;
- Einrichtung zusätzlicher Sicherheitschleusen, um den Stau zu Beginn und zum Ende von Pausen und Schichten zu mindern;
- dezentrale Pausenräume;
- Verbesserungen der Ergonomie durch höhenverstellbare Tische und
- Einrichtung von Kantinen mit eigener Küche anstatt Anlieferung von Fertigerichten.

In Bad Hersfeld gelang es dem Betriebsrat 2016, die durch das Management geführten Feedbackgespräche zu beenden. Ein auf Leistungsdaten basiertes Feedback darf nur noch auf Wunsch eines Beschäftigten gegeben werden. Ein befragter Betriebsrat bilanziert: «Wenn jetzt einer rumgeht, ein Lead oder ein Manager, und will Feedback geben, dann kriegt der eins auf die Acht, wenn der Mitarbeiter zu uns kommt. Das macht er nicht mehr» (ABN9).

Bei all diesen kleinen und größeren Erfolgen handelt es sich ganz klar um Zugeständnisse, die das Unternehmen aufgrund des gewerkschaftlichen Drucks

und der Unzufriedenheit der Beschäftigten gemacht hat. Gleichwohl haben Gewerkschaft und Betriebsräte häufig Probleme, die Verbesserungen in der betrieblichen Öffentlichkeit als Erfolge des Kampfes zu verbuchen. Das liegt zum einen an der noch immer hohen Fluktuation: «Viele Neue kommen dann halt und wissen nicht, wie es vorher war» (ABN2). Gleichzeitig ist Amazon sehr stark darum bemüht, die Deutungshoheit für sich zu beanspruchen, was angesichts der «Macht über die Produktionsmittel» (Barthel/Rottenbach 2017: 259) leicht möglich ist: Team-Meetings oder regelmäßige Versammlungen der Mitarbeiter*innen werden genutzt, um die Verbesserungen zu propagieren und als generöse Leistung des Unternehmens darzustellen, die in keinerlei Zusammenhang mit den Forderungen der Gewerkschaft gestellt werden. Wie schwierig es für ver.di ist dagegenuhatten, bringt ein befragter Vertrauensmann auf den Punkt: «Wir haben vor Kurzem eine Lohnerhöhung bekommen. Schon zwei, drei Wochen, bevor die Höhe bekannt gegeben wurde, standen überall Aufsteller, deine Lohnerhöhung steht bevor [...]. Wir versuchen, mit unserer Zeitung, Flyern und auf Betriebsversammlungen auf diese Erfolge aufmerksam zu machen [...]. Man muss es immer wieder von vorne erklären. Es gibt einen kleinen Teil, der nichts hören will. Die große Mehrheit muss überzeugt werden» (ABN2).

Zur Wahrheit gehört aber auch, dass es Betriebsräten und Gewerkschaft nicht gelungen ist, zentrale Probleme zu lösen: Überwachung und Leistungsdruck sind unverändert hoch, Beschäftigte müssen immer noch fürchten, bei Toilettengängen von ihren autoritären Vorgesetzten

ermahnt zu werden und die Monotonie der Arbeit dürfte mit zunehmender Technisierung an vielen Standorten zugenommen haben (siehe Interview Apicella, S. 59). Kurz: Auch nach über sechs Jahren Streik fühlen sich viele Beschäftigte als Roboter.

4.9 Die Öffentlichkeit als Schauplatz

Tarifkämpfe waren schon immer auch öffentliche Auseinandersetzungen. Trotzdem spielt die öffentliche Meinung vor allem für Konflikte, bei denen Gewerkschaften über nur geringe Organisations- und Marktmacht verfügen, eine spezielle Rolle. Für die Gewerkschaften ist etwa die Beeinflussung des öffentlichen Images des Tarifgegners eine Möglichkeit, diesen zusätzlich unter Druck zu setzen. Die Betonung liegt hier jedoch auf «zusätzlich». Denn es liegt auf der Hand, dass eine stark auf die Öffentlichkeit ausgerichtete Gewerkschaftsstrategie immer auch betrieblich geerdet sein muss, also an eine gewisse Organisationsstärke im Betrieb gebunden ist (Behruzi 2015: 48f.).

Vor allem zu Beginn des Konflikts gelang es ver.di sehr gut, das mediale Interesse auf die gewerkschaftlichen Anliegen zu lenken und Amazon eine negativ besetzte Rolle zuzuschreiben – sogar die als wenig gewerkschaftsfreundlich bekannte *Bild* schickte Reporter*innen ins Streiklokal.

Essenziell war hier der Arbeitskampf – ohne den es kaum ein breiteres Medieninteresse für die Situation der Beschäftigten gegeben hätte. Über die Öffentlichkeitswirkung des Streiks, dem zudem der Mythos «David gegen Goliath» anhaftete, gelang es, auf die massiven Probleme bei den Arbeitsbedingungen im Unternehmen hinzuweisen

und die Forderung nach einem Tarifvertrag deutschlandweit zu begründen. Kurz vor Beginn des Arbeitskampfes, im Februar 2013, war zudem in der ARD die viel beachtete Reportage «Ausgeliefert! Leiharbeiter bei Amazon» gelaufen, die erstmals einem Millionenpublikum die Schattenseiten des Geschäftsmodells des Versandhändlers aufgezeigt hatte (Löbl/Onneken 2013). Mit dem geweckten Medieninteresse begannen sich plötzlich auch Politiker*innen für die Arbeit der Gewerkschaft zu interessieren: «Die Leute kamen auf uns zu, als das Thema in den Medien war», erinnert sich ein damals in Bad Hersfeld tätiger Gewerkschaftssekretär (zit. nach: Schulten 2013: 268f.).

Der mediale Erfolg von ver.di hat jedoch nicht zuletzt auch mit Amazon selber zu tun, oder besser gesagt mit der anfänglichen Weigerung des Konzerns, überhaupt mit der Öffentlichkeit zu kommunizieren. Wie wenig Bedeutung Amazon zu Beginn der Öffentlichkeit beimaß, wurde etwa dadurch deutlich, dass journalistische Anfragen nur per E-Mail beantwortet wurden; häufig dauerte es Tage bis zu einer Rückmeldung.

Mit zunehmender Dauer der Auseinandersetzung vollzog Amazon jedoch eine 180-Grad-Wende und professionalisierte die Medienarbeit. «Amazon wird geschickter in der Imagepflege», sagt ver.di-Gewerkschaftssekretär Orhan Akman. «Das Unternehmen hat gemerkt, dass die Strategie, nur auf Abwehr zu setzen, in die Sackgasse führt. Also versuchen sie, sich öffentlich gut darzustellen.» Die Presseabteilung wurde aufgestockt, «Medientage» mit Betriebsbesichtigungen für Journalist*innen werden seitdem veranstaltet, an vier FC werden «Besuchertouren» für die Öffentlichkeit ange-

boten (Amazon Blog o. J. a). Zudem gibt es regelmäßig «Tage der offenen Tür» wie zuletzt am 1. April 2019 anlässlich des von der Bundesvereinigung Logistik e. V. ins Leben gerufenen «Tages der Logistik» (Amazon Blog 2019b). Dabei lernte Amazon auch von ver.di: Ähnlich dem in den ersten Jahren sehr aktiven Gewerkschaftsblog amazon-verdi.de schaltete das Unternehmen einen eigenen Firmenblog (amazon-logistikblog.de, heute: blog.aboutamazon.de), auf dem beinahe täglich über Betriebsfeste, spezielle Events wie Gesundheitstage, gemeinnütziges Engagement oder technische Neuerungen berichtet wird. Auch präsentieren sich Mitarbeiter*innen in Videos und berichten der Öffentlichkeit – mit durchaus authentisch wirkender Begeisterung – von ihrer Arbeit.

Exemplarisch für die gewandelte Medienstrategie steht die Reaktion des Unternehmens auf eine Postkartenaktion von ver.di. Kund*innen waren von der Gewerkschaft aufgefordert worden, eine Postkarte mit der Forderung nach fairen Löhnen und einem Tarifvertrag an Amazon Deutschland zu schicken. Wer seine Absenderadresse angegeben hatte, erhielt einen von Amazon-Deutschland-Chef Ralf Kleber unterschriebenen Antwortbrief, in dem dieser sich mit den Argumenten von ver.di auseinandersetzte. Auch in der öffentlichen Diskussion über ver.dis Forderung nach einem Tarifvertrag erwies sich Amazon als clever. Durch den ständigen Verweis, die Amazon-Löhne würden sich am Tarifvertrag der Logistikbranche «orientieren», entstand bei vielen Journalist*innen der Eindruck, dass das Unternehmen sehr wohl «nach Tarif» zahle, nur eben nach dem in der Logistikbranche gültigen. So gelang es, die Diskussion vom Problem, dass

sich Amazon grundsätzlich weigert, Tarifverhandlungen zu führen, zu der für die breite Öffentlichkeit eher verwirrenden Frage zu verschieben, ob Amazon nun ein Versandhändler oder ein Logistiker ist. Dass die in Deutschland von Amazon vertretene Selbstbeschreibung als Logistikunternehmen rein taktischer und demagogischer Natur ist, zeigt im Übrigen ein Blick in die USA. Dort rechnet sich Amazon in Werbespots nämlich dem Einzelhandel zu. Anders als in Deutschland ist in den USA das Lohnniveau im Logistiksektor höher als das im Einzelhandel (Jamieson 2014).

4.10 Streik – weiterhin ein bewährtes Mittel?

Vor diesem Hintergrund ist es umso erstaunlicher, dass die Streikbewegung bei Amazon stetig wachsen konnte und weiter wächst. Um die Forderung nach einem am Einzel- und Versandhandel orientierten Tarifvertrag durchzusetzen, setzt ver.di immer noch auf das Mittel des befristeten Ausstandes. Gestreikt wird in regelmäßigen Abständen, meist für eine Dauer von einem bis zu fünf Tagen, oft koordiniert an mehreren Standorten.

Ziel des Arbeitskampfes ist es, den Geschäftsablauf in den Amazon-FC so zu beeinträchtigen, dass die Versendung der bestellten Waren an die Kund*innen verzögert oder gar gestoppt wird. Tatsächlich ist die «Erfüllung des Lieferversprechens» für den Internethändler sehr wichtig. Die pünktliche Lieferung von Bestellungen ist praktisch seit der Gründung des Konzerns essenzieller Bestandteil der Unternehmensphilosophie und war in der Anfangsphase des Unternehmens entscheidend für den Erfolg (Stone 2013: 60 ff.).

Daran hat sich in den letzten Jahren nichts geändert. Das Kriterium einer schnellen Lieferung ist in den letzten Jahren in der gesamten Branche sogar noch wichtiger geworden. Bei Amazon drückt sich das etwa in der Einführung verschiedener Premium-Kundendienste wie «Prime Now» und «Same Day» aus. Auch die jüngsten Bestrebungen, sich bei der letzten Meile unabhängiger von den großen Logistikdienstleistern zu machen, können in diese Richtung interpretiert werden.

Allerdings erschöpft sich das gewerkschaftliche Repertoire an Arbeitsk Kampfmaßnahmen keineswegs auf den Ausstand. Dieser wurde in den vergangenen Jahren sporadisch immer wieder kombiniert mit verschiedenen Aktionen wie vereinzelt Blockaden der Zufahrtsstraßen in Leipzig oder Bad Hersfeld, Zeltlagern bis hin zu verschiedenen Formen innerbetrieblichen Protests. An einigen Standorten werden die Streiks regelmäßig von Soligruppen unterstützt (Leipzig, Bad Hersfeld, zeitweise auch in Briese-lang). Ebenso gelang es einige Male, die Amazon-Streiks mit zur selben Zeit stattfindenden Arbeitskämpfen in anderen Branchen zu verbinden, zum Beispiel mit dem Streik der Zusteller*innen bei der Post-Tochter DHL zu Ostern 2015 in Bad Hersfeld (Boewe/Schulten 2015).

Eine Besonderheit des Streiks bei Amazon ist, dass das Unternehmen durch die netzwerkartige Verteilung der FC in Deutschland im Falle eines Streiks die Möglichkeit hat, Aufträge zumindest in begrenztem Maße zu verschieben. Wie weit diese Verschiebung tatsächlich realisierbar ist, ist schwer zu erfassen. Jedenfalls haben nicht alle Versandzentren alle Waren vorrätig. Denn die FC sind auf unterschiedliche Artikelgruppen spezia-

lisiert. Amazon unterscheidet grob zwischen «Sortable»-FC, in denen sortierbare Produkte wie Bücher, Spielwaren oder Haushaltswaren gelagert sind, sowie «Non-Sortable»-FC, die auf sperrige oder große Artikel wie Gartengeräte, Outdoor-Ausrüstungen oder Teppiche spezialisiert sind (Amazon Blog o. J. b).

Zudem gibt es immer wieder Berichte, dass während eines Streiks in Deutschland Kundenbestellungen aus dem Ausland bedient werden. Seit Beginn des Jahres 2015 geht Amazon verstärkt dazu über, bestimmte Teile des deutschen und französischen Marktes aus dem Ausland, besonders aus Polen und Tschechien, zu beliefern – mitunter aber auch deutsche Kund*innen von Frankreich aus. Einerseits versucht das Unternehmen auf diese Weise, kurzfristig streikbedingte Engpässe auszugleichen. Andererseits spricht viel für die Einschätzung von UNI, dass Amazon die Strategie verfolgt, langfristig Arbeitsplätze aus Staaten mit starken Gewerkschaften in solche mit schwachen zu verschieben (G11; G12). Auch wenn diese Politik vor allem betriebswirtschaftliche Gründe hat, liegen die Folgen für gewerkschaftliche Mobilisierungstärke und die Durchschlagskraft von Streiks auf der Hand.

Wie hoch der durch die Arbeitskämpfe erzeugte ökonomische Schaden tatsächlich ist, ist schwer einzuschätzen. Verlässliche Angaben über etwaige Lieferverzögerungen und daraus entstehende Kosten für Amazon gibt es nicht. Ver.di betont immer wieder, dass die Streiks durchaus zu Lieferverzögerungen führen. Dabei verweist die Gewerkschaft etwa auf durchgeführte Probebestellungen. Auch die von uns befragten Beschäftigten bestätigen, dass es während eines Streiks häufig zu Problemen

im Betriebsablauf kommt. Doch offenbar konnte Amazon bisher noch immer eine kritische Masse der Belegschaft in den FC behalten, um einen ernsthaften Stillstand zu vermeiden.

Amazon bestreitet sogar konsequent, dass die Streiks überhaupt Auswirkungen auf die Lieferzeiten haben, und zieht die Arbeitskämpfe ins Lächerliche. So behauptete Amazon-Deutschland-Chef Ralf Kleber gegenüber der *Wirtschaftswoche*: «Das Glatteis bereitet uns jedes Jahr weitaus mehr Kopfzerbrechen als die Verdi-Aktionen» (zit. nach: Hielscher 2015). Zudem ist Amazon sehr bemüht zu betonen, dass die «ganz überwiegende Mehrzahl» der Beschäftigten nicht mitstreikt (ebd.).

Gehaltvolle Aussagen über die Streikbeteiligung zu machen, ist nicht einfach. Zum einen variieren die Zahlen je nach Standort. Während an «alten» Standorten wie Bad Hersfeld, Rheinberg, Werne oder Leipzig nach ver.di-Angaben durchaus zwischen 30 und 60 Prozent einer Schicht vor den Toren stehen können, sind es an jüngeren Standorten weniger. In den 2017 eröffneten FC wie Dortmund oder Winsen ist ver.di bisher nicht streikfähig, das gilt auch für das 2013 eröffnete FC in Brieselang. Überdies dürfte klar sein, dass die Streikbeteiligung im Laufe der sechs Jahre diversen Schwankungen unterworfen war. Seit etwa 2018 ist jedoch, parallel zum Mitgliederwachstum, ein Anstieg der Streikenden festzustellen. Wenn Kleber allerdings die Nichtbeteiligung von Teilen der Belegschaft indirekt als freiwillig deutet, verschleiern er, dass Amazon mit seiner internen Politik aktiv dazu beiträgt, die Mitwirkung am Streik zu drücken. Eine darauf gerichtete Maßnahme ist etwa die Bonuszahlung in Höhe von etwa 100 Euro, die zumindest

an einigen Standorten im Weihnachtsgeschäft für Arbeitswillige gezahlt wird (GS7).

Hinzu kommt, dass Amazon mittlerweile bereits in der Personalplanung und -disposition einiges dafür tut, die Wirksamkeit von Streiks abzuschwächen. So erzählen interviewte Beschäftigte, dass Kolleg*innen, die als streikbereit identifiziert werden und an strategisch wichtigen Stellen arbeiten, versetzt werden, sobald ein Arbeitskampf virulent wird: «In Leipzig wurden streikende Kollegen, die im Bereich der Be- und Entladung der Lkws gearbeitet haben, vor Streikbeginn abgezogen. Sie wurden dann als Picker und Packer eingesetzt. Da können sie nicht so viel Schaden anrichten, wenn sie streiken» (ABN3; ABN2; GS1).

Um bestreikte Arbeitsplätze im Konfliktfall schnell mit Vertretungskräften besetzen zu können, versucht die Geschäftsführung, als loyal erachtete Beschäftigte für ebendiese sensiblen Aufgaben zu schulen. Sie bleiben in ihrem alten Job, können aber bei Bedarf ad hoc versetzt werden. Ein Vertrauensmann aus Bad Hersfeld erklärt hierzu: «Es gibt zum Beispiel die Sache, du bist draußen am Dock, also der Warenausgabe. [...] Jetzt ist da jemand, der immer eingesetzt wird, der da einen guten Job macht. Der kriegt auch keinen Cent mehr dafür, aber der ist an einer Position, die ist auf der einen Seite schwierig, aber gut angesehen. Und genau auf der Position sind viele Verdianer, die sich organisiert haben und die fehlen und auf einmal ist da wirklich die Lücke entstanden, der Streik wirkt. Auf einmal werden da andere Leute angelernt und die Verdianer kriegen gesagt: «Ja, mit dir kann ich nicht planen, du gehst jetzt mal picken. Du gehst packen oder sonst was.» Bei Staplerfahrern ist es

genau das Gleiche. Bist du bei den Streikern und lässt den Stapler stehen, kannst du davon ausgehen, dass du für längere Zeit nicht mehr eingesetzt wirst bis zu gar nicht mehr» (ABN9).

Umkämpft ist auch der geografische Raum der Auseinandersetzung: In Koblenz war Amazon zweimal erfolgreich, den Streikenden den Zugang zum Parkplatz vor dem Betriebstor per einstweiliger Verfügung gerichtlich zu verbieten. Interessant daran ist, dass Amazon weder Besitzer noch Mieter des Parkplatzes ist (Mersmann 2015). Doch anstatt die Entscheidung zu akzeptieren, stellen sich Streikleitung und ver.di-Lan-

desfachbereichsleitung auf den Standpunkt, «dass man das Streikrecht am besten verteidigt, indem man streikt», wie es ein beteiligter Gewerkschafter ausdrückt (GS3). Auch in Pforzheim versuchte Amazon mehrfach per einstweiliger Verfügung, das Verteilen von Streikinformationen vor dem Personaleingang auf dem Betriebsgelände zu verhindern. Im November 2018 entschied das Bundesarbeitsgericht in Erfurt in einem Grundsatzurteil, dass Gewerkschaften Streikposten auch auf einem betrieblichen Parkplatz aufstellen dürfen, um Beschäftigte anzusprechen (Tagesschau 2018).

«DIE POLITISCHE EINSTELLUNG SPIELT KEINE ROLLE»

Sabrina Apicella (Jahrgang 1987) promoviert an der Leuphana Universität in Lüneburg zu den Arbeitskämpfen im europäischen Onlineversandhandel am Beispiel Amazon. In den letzten Jahren hat sie mehrere Hundert Beschäftigte in FC in Leipzig, Rheinberg und dem italienischen Castel San Giovanni zu ihren Gründen befragt, warum sie streiken oder auch nicht streiken.

Warum streiken Beschäftigte bei Amazon?

Sabrina Apicella: Die Entscheidung für den Streik wird von Person zu Person ganz unterschiedlich begründet. Einer hatte Stress mit Vorgesetzten und schloss sich spontan an, eine andere war schon lange im Betriebsrat aktiv und findet die Teilnahme selbstverständlich. Mithilfe von Umfragen in Leipzig und Rheinberg konnte ich mehrere Trends herausarbeiten, die die

Gruppen der Streikenden und Nichtstreikenden unterscheiden.

Und was unterscheidet die beiden Gruppen?

Es gibt drei wichtige Faktoren. Wer unzufrieden ist mit der Arbeit bei Amazon, wird wahrscheinlich streiken. Die Streikenden kritisieren zum Beispiel die Überwachung und den Leistungsdruck, aber auch die starren betrieblichen Hierarchien und das Unterbinden von sozialem Kontakt während der Arbeit. Einige fühlen sich als «Roboter», anderen platzt zu Recht der Kragen, wenn sie wegen häufiger Toilettengänge ermahnt werden.

Ein zweiter wichtiger Faktor ist, vertraglich abgesichert zu sein, also einen unbefristeten Vertrag zu haben. Ein dritter Faktor ist starkes Vertrauen in die Gewerkschaft. Wenn diese drei Faktoren zusammenkommen, dann wird eine Person sehr wahrscheinlich in den Streik treten.

Ver.di fordert einen Tarifvertrag, der vor allem auf höhere Löhne hinausläuft.

Spielt das keine Rolle?

Personen, die neu bei Amazon arbeiten, verdienen in Deutschland meistens etwas mehr als elf Euro pro Stunde. Ich habe in den Umfragen nach der Zufriedenheit mit der Bezahlung gefragt. Ich hatte angenommen, dass dieses Motiv besonders wichtig sein würde – eben wegen des niedrigen Lohns und weil die Forderung nach Tariflöhnen in der gewerkschaftlichen Kommunikation sehr wichtig ist. Allerdings gibt es unter Streikenden wie Nichtstreikenden eine relativ große Zufriedenheit mit den Löhnen. Die Streikenden sind tendenziell unzufriedener, aber dies fällt gegenüber den drei genannten Faktoren nicht ins Gewicht.

Welche Rolle spielt die politische Einstellung?

Erstaunlicherweise hängt die politische Einstellung der Beschäftigten kaum mit der Haltung zur Gewerkschaft und zu Mitbestimmung zusammen: Die Kritik an mangelnder Mitbestimmung bei Amazon zieht sich durch verschiedene politische Lager. Eine gute Nachricht ist auch, dass Alter, Geschlecht oder Herkunft nicht vom Streik abhalten.

Viele der von dir beschriebenen

Probleme betreffen alle Beschäftigten.

Warum streikt nur eine Minderheit?

Weil viele zufrieden mit der Arbeit sind und die Kontrollen beispielsweise ganz anders wahrnehmen als die streikenden Kolleg*innen – sie rechtfertigen sie, nehmen also den Standpunkt Amazons ein. Manche identifizieren sich sogar mit ihrem Arbeitgeber und unterstellen den Streikenden, Arbeitsverweiger*innen

zu sein oder übertriebene Forderungen zu stellen. Wieder andere vertrauen der Gewerkschaft nicht. Und: Saisonarbeiter*innen und Befristete treten nicht in den Streik.

Geben deine Befragungen Ansatzpunkte dafür, was getan werden kann, um die Streikbeteiligung zu erhöhen?

Es ist sinnvoll, bei Aspekten der Arbeitszufriedenheit anzusetzen und den Arbeiter*innen zuzuhören: Was passiert im Betrieb? Was macht die Kolleg*innen unzufrieden? Das sind nicht immer «tarifpolitische» Themen – zumindest nicht vordergründig. Aber gerade die Einmischung in die Art und Weise, wie die Arbeit organisiert ist, macht diesen Ansatz spannend. Der Vorstoß von ver.di aus dem Jahr 2016, eine tarifliche Regelung zur guten und gesunden Arbeit bei Amazon zu beschließen, geht genau in die richtige Richtung. Gerade weil sich im Betrieb viele Sorgen machen, zu erkranken oder schon erkrankt sind.

Wer sich für die Forschungsergebnisse von Sabrina Apicella interessiert, kann sie u. a. hier nachlesen:

Apicella, Sabrina (2016): Amazon in Leipzig. Von den Gründen, (nicht) zu streiken, hrsg. von der Rosa-Luxemburg-Stiftung, Studien 9/2016, Berlin, unter: www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Studien/Studien_09-16_Amazon_Leipzig.pdf.

Apicella, Sabrina/Hildebrandt, Helmut (2019): Divided we stand: reasons for and against strike participation in Amazon's German distribution centres, in: Work Organisation, Labour & Globalisation 1/2019, S. 172–189.

Hat sich die Gewerkschaft, was die Härte und Dauer des Arbeitskampfes angeht, verrechnet? Drohen sich die Streiks gar «totzulaufen», wie ein Journalist in der *Frankfurter Allgemeinen Zeitung* bereits 2014 spekulierte (Knop 2014)? Und wie geht der Konflikt mit dem permanent wachsenden Konzern weiter? Im sechsten Streikjahr müssen auch solidarische Beobachter*innen konstatieren, Amazon erscheint weitestgehend immun. Aber ebenso gilt: Zumindest an den älteren Standorten ist ver.di eine Macht, die nicht mehr wegzudenken ist. Die Gewerkschaft wird also gewollt und gebraucht – auch wenn eine Mitgliedschaft sich nicht unmittelbar durch spürbare Verbesserungen der Arbeits- und Lohnbedingungen auszahlt.

All die Hindernisse, auf die ver.di beim Versuch stößt, die Auseinandersetzung auf eine höhere Stufe zu heben, sind längst Gegenstand einer breiten Diskussion in den Vertrauensleutestrukturen der verschiedenen Versandzentren. Und mehr noch: So wie Amazon im Verlauf des Konflikts dazugelernt hat, versuchen auch die Streikenden permanent, sich strategisch auf die sich wandelnden Bedingungen und Herausforderungen einzustellen. Vier aus Sicht der Autoren zentrale Herausforderungen seien hier abschließend genannt.

1. Mit Amazon Schritt halten

Amazons Wachstum ist auch 25 Jahre nach Gründung rasant. Allein in Deutschland hat das Unternehmen seit Anfang 2017 drei neue FC eröffnet, ein viertes soll im Herbst 2019 in Mönchengladbach den Betrieb aufnehmen. Permanent erweitert und differenziert Amazon sein

Logistiknetz (Prime Now Hubs, Auslieferungstationen, eigene Lieferdienste usw.). Dabei geht das Unternehmen nicht nur schnell, sondern auch ungeheuer flexibel, experimentierfreudig und innovativ vor und revolutioniert sich fortwährend selbst.

Die bisherigen Erfahrungen gewerkschaftlicher Organisation bei Amazon haben gezeigt, dass das Potenzial an Amazon-Beschäftigten, die bereit sind, sich gewerkschaftlich zu organisieren und zu engagieren, um für eine humanere Arbeit zu kämpfen, riesig ist. Doch Beschäftigte treten nur in eine Gewerkschaft ein, wenn sie einen entsprechenden Zugang haben. Es braucht eine Gewerkschaft vor Ort, der sie vertrauen, die sie unterstützt, begleitet und verlässlich ist: *Organizing promotes self organizing*. Ein spürbarer Aufbau von Organisationsmacht bei Amazon erfolgte in Deutschland erst, als ver.di den Konzern auf der Prioritätenliste nach oben setzte und gezielt zusätzliche Ressourcen in die strategische Erschließung investierte. Das gilt insbesondere vor dem Hintergrund des massiven Einsatzes von befristeter Beschäftigung (etwa 80 Prozent) an neu eröffneten Standorten, der aktive Gewerkschaftsarbeit in den ersten zwei Jahren erschwert. Dass es trotzdem möglich ist, auch an neuen FC gewerkschaftlich handlungsfähig zu werden, zeigt gleichwohl das Beispiel Dortmund.

Die ver.di-Aktiven- und Vertrauensleutestrukturen an den gut organisierten Standorten spielen heute eine zentrale Rolle im Konflikt. Was sie nicht leisten können, ist die Organisation neu hinzukommender Betriebe. Hier muss wieder

wie 2011 in Bad Hersfeld mit *shop floor organizing* bei null angefangen werden. Und kaum ist ein Standort organisiert, eröffnet der nächste. Um mit Amazons Expansion Schritt halten zu können, braucht es systematische, professionelle und kontinuierliche gewerkschaftliche Unterstützung vor Ort. Dazu gehören auch (exklusive) Angebote für solche Beschäftigte, für die die Teilnahme am Arbeitskampf (noch) nicht möglich ist, etwa weil sie befristet sind. Bereits diskutierte oder partiell genutzte Instrumente wären etwa Newsletter mit interessanten und exklusiven (Teil-)Brancheninformationen aus Arbeitnehmerperspektive oder Vernetzungsmöglichkeiten über den Betrieb hinaus. Auch bereits praktizierte Tandemmodelle mit «erfahrenen» FC sollten ausgebaut werden. Kurz: Es braucht einen strategischen Masterplan für die Erschließung des Konzerns. Das alles kostet Geld, das aufzubringen für ver.di nicht leicht ist. Ohne zusätzliche Ressourcen, die über die «Regelbetreuung» hinausgehen, wird in dem Konflikt auf lange Sicht kein Durchbruch möglich sein.

2. Stärker werden, wo man gut aufgestellt ist

Im deutschen System der Arbeitsbeziehungen hängt die gewerkschaftliche Mitgliederwerbung vor allem an den Betriebsräten. Bei Amazon allerdings ist die Bindung zwischen den Betriebsräten und ver.di vergleichsweise schwach. Die Gremien sind vielfach gespalten zwischen unternehmensnahen und gewerkschaftlich orientierten Betriebsratsmitgliedern. Über handlungsfähige Mehrheiten verfügt die Gewerkschaft selten. Die Gewinnung neuer und das Halten alter Mitglieder sehen folglich nur wenige Betriebsratsmitglieder als ihre Aufgaben.

Allerdings hat sich bei Amazon in den vergangenen Jahren etwas herausgebildet, das zumindest im Einzelhandel einzigartig ist: Eine motivierte Gruppe von ehrenamtlichen Vertrauensleuten und Aktiven. Sie sind es, die die Gewerkschaft im Betrieb repräsentieren, als Ansprechpartner*innen für Beschäftigte zur Verfügung stehen, bei Kritik als «Blitzableiter» fungieren und einen Großteil der Streikorganisation übernehmen. Das kann nicht genug wertgeschätzt werden und ist für einen großen Teil der deutschen Arbeitsbeziehungen einzigartig – vor allem über einen so langen Zeitraum hinweg.

Doch gerade bei Amazon ist diese Art der ehrenamtlichen Mitgliederbetreuung mit extrem viel Arbeit verbunden, nicht zuletzt durch die hohe Fluktuation: «Von den Kolleginnen und Kollegen, die 2013 angefangen haben zu streiken, sind vielleicht noch ein Viertel da», sagt eine Gewerkschaftssekretärin (GS9). Die Neueingestellten wissen nicht, wie es früher war. Argumente von Amazon, warum Gewerkschaften Teufelszeug sind, müssen immer aufs Neue widerlegt werden. Erschwerend kommt hinzu, dass die Vertrauensleutearbeit bei Amazon in einem extrem gewerkschaftsfeindlichen Unternehmen stattfindet – und insofern etwas völlig anderes ist als etwa die bei Daimler oder Volkswagen.

Angesichts dieser Herausforderungen laufen ehrenamtliche Strukturen bei Amazon, so gut sie auch organisiert sind, Gefahr, tendenziell überfordert zu sein. Das langsame Absterben des 2015 sehr erfolgreich gestarteten Blogs amazon-verdi.de ist nur ein Beispiel.

Hier ist ver.di gefragt, Hilfestellung zu geben – insbesondere bei der Qualifizierung der Aktiven durch Vermittlung von

Organizing-Kompetenzen. Standortübergreifende Workshops zum Training von Eins-zu-eins-Gesprächen, der Erstellung von Betriebslandkarten bis hin zur konkreten Kampagnenplanung könnten hilfreiche Werkzeuge in einem solchen Prozess sein.

Das alles muss nicht neu erfunden werden. Vieles wurde bereits bei Amazon praktiziert, ist aber mit den Jahren eingeschlafen. Auch lohnt der Blick über den ver.di-Tellerrand. Unter dem Stichwort «Betriebsbetreuung von morgen» experimentiert die IG Metall Baden-Württemberg etwa mit der (regionalen) Bündelung von Qualifizierungs- und Kampagnenangeboten für Aktive aus unterschiedlichen Betrieben. Die Idee dahinter: Es ist ressourceneffizienter, 30 Vertrauensleute aus fünf Betrieben in einem, auf die gemeinsamen Bedürfnisse aller zugeschnittenen Workshop zusammenholen, als fünf einzelne Treffen zu veranstalten (vgl. IG Metall Baden-Württemberg 2018). Vergleichbares wäre auch bei Amazon und bei in der Nähe der jeweiligen Standorte liegenden Logistiklagern anderer Unternehmen vorstellbar: Ob in Zentrallagern von Lidl und Edeka, bei Zalando oder in Logistikzentren der DHL – die meisten Probleme ähneln denen in Amazon-FC. Die zentrale Aufgabe, betriebliche Konfliktfähigkeit und Durchsetzungsmacht aufzubauen, besteht ohnehin überall. Abgesehen von der effizienteren Ressourcennutzung ermöglicht eine solche Bündelung von Aktiven ein Mehr an kollegialer Beratung, stärkt die regionale gewerkschaftliche Vernetzung und erleichtert das Lancieren gewerkschaftlicher Themen in der Öffentlichkeit.

3. Effektiver streiken

Die Möglichkeit, Aufträge im immer enger werdenden Logistiknetz zu verschieben, setzt dem Streik von ver.di strukturelle Grenzen. Auch innerbetrieblich gelingt es Amazon durch Personalverschiebungen, die Wirkungskraft des Streiks zu begrenzen. «Amazon plant die Streiks wie die Urlaubszeit und Krankheiten», sagt ein befragter Vertrauensmann aus Bad Hersfeld.

Tatsächlich ist es ver.di in den letzten Jahren gelungen, das klassische Arsenal an Arbeitskämpftaktiken erheblich zu diversifizieren. Unangekündigte Streiks aus dem laufenden Betrieb heraus oder «Rein-Raus-Streiks», wie sie etwa in Rheinberg praktiziert werden, machen den Arbeitskampf unberechenbarer für das Unternehmen.

Als effektiv haben sich zudem in verschiedenen Varianten durchgeführte temporäre Blockaden des Lieferverkehrs erwiesen, die an einigen Standorten durchgeführt wurden. Allerdings sind solche Aktionsformen weit davon entfernt, regelmäßig zum Einsatz zu kommen. Auch hier muss konstatiert werden, dass Amazon die Streikfolgen bislang aussitzt. Zudem stagniert die Zahl der streikfähigen Standorte, während gleichzeitig neue entstehen.

Die vielversprechendsten Gegenmaßnahmen scheinen die Ausweitung der grenzüberschreitenden und unternehmensübergreifenden Vernetzung von Gewerkschaftsaktivist*innen und die wachsende Fähigkeit betrieblicher Gewerkschaftsorganisationen zu sein, Arbeitskampfmaßnahmen mit immer kürzeren Vorwarnzeiten direkt aus dem laufenden Unternehmensprozess heraus durchzuführen.

4. Ganzheitliche Perspektive

Amazon ist der unangefochtene Weltmarktführer des Onlinehandels. Den Großteil seiner Gewinne, nämlich über 70 Prozent, erzielt das Unternehmen aber auf anderen Geschäftsfeldern, vor allem in der IT-Dienstleistungssparte AWS. Das komplette internationale Onlinehandelsgeschäft außerhalb der USA ist immer noch hochgradig defizitär. Amazon plant diese Verluste offensichtlich aus strategischen Gründen ein – im Vordergrund steht nicht der kurzfristige Gewinn, sondern die Eroberung neuer Märkte und der Auf- und Ausbau von Marktmacht. Streiks, die auf den Handelssektor begrenzt bleiben, können – selbst wenn es gelingt, ihre Effektivität zu steigern – vor diesem Hintergrund nur eine beschränkte Wirkung entfalten, weil sie Amazon weitgehend durch Gewinne aus anderen operativen Tätigkeiten kompensieren kann.

Für die internationale Gewerkschaftsbewegung ist es deshalb essenziell, Organisations- und Durchsetzungsmacht auch in anderen Amazon-Geschäftsbereichen, allen voran in der AWS zu entwickeln.

Amazon ist darüber hinaus heute eines der weltweit größten Transport- und Logistikunternehmen. Der Konzern operiert mit einer eigenen Frachtfluggesellschaft (Amazon Air) und ist ins weltweite Containerschiffahrtsgeschäft eingestiegen. Amazons Geschäftstätigkeiten tangieren allein in Deutschland mindestens sechs der 13 Fachbereiche von ver.di – geführt wird die Auseinandersetzung bislang aber praktisch ausschließlich vom Fachbereich 12 (Handel). Ansätze zur Entwicklung einer branchenübergreifenden Strategie stehen noch am Anfang – müssten für eine erfolgreiche Perspektive aber zweifellos ausgebaut werden.

Der forcierte Ausbau eines eigenen Logistiknetzes ändert nichts daran, dass Amazon auf absehbare Zeit in hohem Maße auf Dienstleistungen Dritter (Speeditionen, Reedereien usw.) angewiesen bleibt. Insofern kommen die Gewerkschaften nicht daran vorbei, die gesamten Lieferketten (*supply chains and hubs*) in den Blick zu nehmen und eine darauf abgestimmte integrierte Strategie zu entwickeln. Ansätze dafür sind vorhanden, wie etwa die Aktivitäten der Teamsters in den USA, die von der australischen SDA ins Leben gerufene ORDWA oder die verstärkte Kooperation von UNI Global Union und ITF zeigen (siehe Kapitel 3).

Für ein solches integriertes Herangehen – gerade bei einem so schnell expandierenden und sich permanent wandelnden Unternehmen wie Amazon – bedarf es eines deutlichen Ausbaus der fachlichen Expertise der Gewerkschaften mittels strategischer Recherche, nicht zuletzt, um mögliche Druckpunkte zu identifizieren.

Überhaupt hat sich jüngst eine Reihe hoffnungsvoller Allianzen zwischen Amazon-Beschäftigten und anderen gesellschaftlichen Akteuren herausgebildet. Beispiele sind die Kooperation mit lokaler Politik und Anti-Gentrifizierungsbewegungen bei der erfolgreichen Kampagne gegen das HQ2 in New York City oder die Unterstützung von Amazon-Arbeiter*innen durch die «Gelbwesten» in Frankreich.

So gehören auch die Einbeziehung von Fragen wie Stadtentwicklung, Gesundheitsgefährdung, Umwelt- und Klimaschädlichkeit des Amazon-Geschäftsmodells zu einer ganzheitlichen Perspektive dazu. Wie die zahlreichen hier vorgestellten Beispiele zeigen, sind entscheidende Weichen gestellt und vie-

le Gewerkschaften arbeiten an dem von UNI Handel erhofften «globalen Narrativ, das die verschiedenen Aspekte der Kritik an Amazon zusammenbringt».

Johannes Schulten (Jg. 1981) und Jörn Boewe (Jg. 1967) betreiben gemeinsam das Journalis-

tenbüro work in progress in Berlin und interessieren sich vor allem für die fortschreitende Prekarisierung der Arbeitswelt und die Versuche von lohnabhängig Beschäftigten, solidarische Antworten darauf zu entwickeln. Sie veröffentlichen regelmäßig unter anderem in *der Freitag* und *neues deutschland*.

LITERATUR

AFL-CIO – American Federation of Labor – Congress of Industrial Organizations (1981): Report on Union Busters 28/1981.

Afp (2013): Amazon plant Logistikzentren, in: Handelsblatt, 30.9.2013, unter: www.handelsblatt.com/unternehmen/handel-konsumgueter/neue-werke-in-osteuropa-amazon-plant-logistikzentren/8866962.html.

Afp (2014): Widerstand gegen Verdi. Mehr als tausend Amazon-Beschäftigte wollen nicht streiken, FOCUS Online, 6.1.2014, unter: www.focus.de/finanzen/news/unternehmen/belegschaft-gewerkschaft-verdi-loehne-handel-amazon-streik-unterschriftenaktion-leipzig-bad-hersfeld-mitarbeiter-pro-amazon-13_id_3519324.html.

Amazon (2012): Annual Report 2011, unter: <https://ir.aboutamazon.com/static-files/02a49fbe-6860-4ed7-ade4-905bcf16a5e1>.

Amazon (2016): Die Zukunft bewegen. Amazon Logistik in Deutschland, München.

Amazon (2018): 2018 Betriebsratswahl. Alles Wissenswerte über die Betriebsratswahl an deinem Standort, Amazon Distribution GmbH, Leipzig (unveröffentlichtes Dokument).

Amazon (2019): Annual Report 2018, unter: [printmgr file - 0f9e36b1-7e1e-4b52-be17-145dc9d8b5ec](https://printmgr.file-0f9e36b1-7e1e-4b52-be17-145dc9d8b5ec).

Amazon (o. J.): Info über Boves, unter: www.amazon.jobs/de/locations/boves-france.

Amazon Blog (2013): Über 1.000 Unterschriften. Mitarbeiter rufen zur Aktion auf, unter: www.amazon-logistikblog.de/2013/12/20/ueber-1-000-unterschriften-mitarbeiter-rufen-zur-aktion-auf/ (inzwischen abgeschaltet).

Amazon Blog (2017): Amazon expands its fulfillment network in Spain with a delivery station in Alcobendas, Madrid, Pressemitteilung, 20.9.2017, unter: www.aboutamazon.eu/press-release/amazon-expands-its-fulfillment-network-in-spain-with-a-delivery-station-in-alcobendas-madrid.

Amazon Blog (2018): Amazon raises minimum wage to \$ 15 for all U.S. employees, including full-time, part-time, temporary, and seasonal, Pressemitteilung, 2.10.2018, unter: <https://press.aboutamazon.com/news-releases/news-release-details/amazon-raises-minimum-wage-15-all-us-employees-including-full>.

Amazon Blog (2019a): Fakten über die Amazon Logistikzentren, 23.1.2019, unter: <https://blog.aboutamazon.de/logistikzentren/fakten-%C3%BCber-die-amazon-logistikzentren>.

Amazon Blog (2019b): Tag der Logistik bei Amazon, unter: www.aboutamazon.de/tag-der-logistik-11-april-2019.

Amazon Blog (o. J. a): Amazon Besuchertouren in Deutschland, unter: www.aboutamazon.de/logistikzentrum/buchen-sie-ihre-tour-noch-heute/amazon-besuchertouren-in-deutschland/.

Amazon Blog (o. J. b): Unser Logistiknetzwerk, unter: www.aboutamazon.de/logistikzentrum/unsere-logistikzentren/unsere-logistiknetzwerk.

Amazon-ver.di (2015): Wir legen noch zu, versprochen!, unter: www.amazon-verdi.de/4526.

Amazon-ver.di (o. J.): Aktion zum Weihnachtsgeld, unter: www.amazon-verdi.de/3716.

Apicella, Sabrina (2015): Allen Grund zu streiken? Subjekte im logistischen Einzelhandel am Beispiel von Amazon in Leipzig, Masterarbeit, Humboldt-Universität zu Berlin, Institut für Europäische Ethnologie (unveröffentlichtes Manuskript).

Apicella, Sabrina (2016): Amazon in Leipzig. Von den Gründen, (nicht) zu streiken, hrsg. von der Rosa-Luxemburg-Stiftung, Studien 9/2016, unter: www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Studien/Studien_09-16_Amazon_Leipzig.pdf.

Apicella, Sabrina/Hildebrandt, Helmut (2019): Divided we stand: reasons for and against strike participation in Amazon's German distribution centres, in: Work Organisation, Labour & Globalisation 1/2019, S. 172–189.

Barthel, Georg/Rottenbach, Jan (2017): Reelle Subsumtion und Insubordination im Zeitalter der digitalen Maschinerie. Mit-Untersuchung der Streikenden bei Amazon in Leipzig, in: PROKLA – Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft 2/2017, S. 249–269.

Behrens, Martin/Dribbusch, Heiner (2014): Arbeitgebermaßnahmen gegen Betriebsräte: Angriffe auf die betriebliche Mitbestimmung, in: WSI-Mitteilungen 2/2014, S. 140–148.

Behruzi, Daniel (2015): Wettbewerbspakte und linke Betriebsratsopposition. Fallstudien in der Automobilindustrie, Hamburg.

Beucker, Pascal (2017): Verdis aussichtsloser Arbeitskampf, in: die tageszeitung, 28.12.2017, unter: <https://taz.de/Streik-bei-Amazon/15468827/>.

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2014): Cluster Breslau, 20.11.14, unter: www.kooperation-international.de/laender/hightech-regionen/breslau/.

BOCM – Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (2015): Comunidad de Madrid, 25.7.2015, unter: http://w3.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2015/07/25/BOCM-20150725-3.PDF.

Boewe, Jörn (2014): Die Starken mit den Schwachen. Die Internationale Transportarbeiter-Föderation (ITF) setzt auf die Solidarität von Seeleuten und Hafentarbeitern. In Zeiten der Globalisierung inspirieren ihre Erfahrungen auch Gewerkschafter und Beschäftigte in anderen Branchen, in: ver.di publik 7/2014.

Boewe, Jörn/Schulten, Johannes (2015): Hegemonie – ein Lehrstück. Verdi fordert Amazon heraus. Es geht um nichts Geringeres als die Zukunft der Arbeitsbedingungen im Handel, in: der Freitag, 17/2015, 28.4.2015.

Briken, Kendra/Taylor, Phil (2018): Beyond Constrained Choice. Labour Market Coercion and Oppressive Work in Amazon Fulfilment Centres, in: Industrial Relations Journal 5–6/2018, S. 438–458.

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

Bundesagentur für Arbeit (2014):

Presse Info 45: Trotz Handicap eine Chance bekommen, 21.10.2014, unter: www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI695139.

Bundesregierung (2015): Antwort der Bundesregierung vom 17.8.2015 auf die schriftliche Frage Nr. 253 von Jutta Krellmann, MdB, DIE LINKE, unter: <http://linksfraktion.de/nachrichten/befristungen-ohne-sachgrundkettenvertraege-gehoren-verbotten>.

Butollo, Florian/Engel, Thomas Füchtenkötter, Manfred/**Koeppe, Robert/Ottaiano, Mario**

(2018): Wie stabil ist der digitale Taylorismus? Störungsbehebung, Prozessverbesserungen und Beschäftigungssystem bei einem Unternehmen des Online-Versandhandels, in: *Arbeits- und Industriosozologische Studien 2/2018*, S. 143–159.

Byers, Dylan (2019): «That's pretty firm»: Why Amazon is done negotiating with New York, NBC News, 15.2.2019, unter: www.nbcnews.com/business/business-news/it-wasn-t-any-one-incident-amazon-rep-says-decision-n971831.

Cattero, Bruno/D'Onofrio, Marta

(2018): Organizing and Collective Bargaining in the Digitized «Tertiary Factories» of Amazon: A Comparison Between Germany and Italy, in: Ales, Edoardo/Curzi, Ylena/ Fabbri Tommaso/ Rymkevich, Olga/Senatori Iacoppo/ Solinas, Giovanni (Hrsg.): *Working in Digital and Smart Organizations*, Heidelberg, S. 141–164.

CCOO – Confederación Sindical de Comisiones Obreras (2018a):

Convocada la primera huelga in Amazon España, Pressemitteilung, 20.3.2018, unter: www.fsc.ccoo.es/noticia:271775--Convocada_la_primera_huelga_en_Amazon_Espana.

CCOO – Confederación Sindical de Comisiones Obreras (2018b):

Hacia la constitución del Comité de Empresa Europeo de Amazon, Pressemitteilung, 6.3.2018, unter: www.fsc.ccoo.es/noticia:275555--Hacia_la_constitucion_del_Comite_de_Empresa_Europeo_de_Amazon.

Chen, Michelle (2018): Is this the turning point in the fight against Amazon?, *The Nation*, 21.12.2018, unter: www.thenation.com/article/amazon-workers-labor-prime/.

Chrisafis, Angelique (2019): How the French rose up against a huge Amazon logistics centre, in: *The Guardian*, 7.4.2019, unter: www.theguardian.com/technology/2019/apr/07/how-the-french-rose-up-against-a-huge-amazon-logistics-centre.

Cisoń, Grzegorz (2015): Erklärung der Solidarność bei Amazon in Wrocław am 7.7.2015, unter: www.labournet.de/wp-content/uploads/2015/07/amazon_pl090715.pdf; polnische Fassung unter: <http://solidarnosc.wroc.pl/oswiadczenie-ws-biezacej-sytuacji-w-amazonie/>.

CMM (2019): Amazon Illescas: el mayor centro logístico de España nos abre sus puertas por primera vez, 1.7.2019, unter: www.cmmedia.es/noticias/castilla-la-mancha/amazon-illescas/.

Der Standard (2019): Glatte Lüge: Streit zwischen Gewerkschaft und Amazon spitzt sich zu, in: Der Standard, 14.6.2019, unter: www.derstandard.at/story/2000104858247/amazon-soll-auf-berichte-ueber-schlechte-arbeitsbedingungen-reagiert-haben.

Dörre, Klaus/Goes, Thomas/Schmalz, Stefan/Thiel, Marcel (2016): Streikrepublik Deutschland? Die Erneuerung der Gewerkschaften in Ost und West, Frankfurt a. M.

Dpa (2018): Gerichtsbeschluss: Betriebswahl bei Amazon unwirksam, sueddeutsche.de, 25.6.2018, unter: www.sueddeutsche.de/news/wirtschaft/handel--leipzig-gerichtsbeschluss-betriebsratswahl-bei-amazon-unwirksam-dpa.urn-newsml-dpa-com-20090101-180625-99-873888.

Dribbusch, Heiner (2013): Sozialpartnerschaft und Konflikt: Gewerkschaftliche Krisenpolitik am Beispiel der deutschen Automobilindustrie, in: Zeitschrift für Politik 2/2012, S. 123–143.

Dribbusch, Heiner (2019): WSI-Arbeitskampfbilanz 2018. Deutlicher Anstieg des Arbeitskampfvolumens, Policy Brief WSI 31/2019, unter: www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_31_2019.pdf.

Düll, Klaus/Bechtle, Günter (1988): Die Krise des normierten Verhandlungssystems. Rationalisierungsstrategien und industrielle Beziehungen im Betrieb, in: Bolte, Karl M. (Hrsg.): Mensch, Arbeit und Betrieb, Weinheim, S. 215–244.

Dummert, Sandra (2013): Branchenstudie Einzelhandel. Auswertungen aus dem IAB-Betriebspanel 2010 und 2011, IAB Forschungsbericht 2/2013, Nürnberg.

DVZ – Deutsche Verkehrs-Zeitung (2019): Amazon eröffnet Verteilzentrum in Österreich, 13.2.2019, unter: www.dvz.de/rubriken/logistik/detail/news/amazon-eroeffnet-verteilzentrum-in-oesterreich.html.

EHI Retail Institut (2018): EHI Handelsdaten aktuell 2018, Köln.

El-Sharif, Yasmin/Kwasniewski, Nicolai/Rickens, Christian (2013): Ausbeutungsvorwürfe. Amazon-Chef will mehr Betriebsräte. Interview mit Klaus Kleber, Spiegel online, 21.2.2013, unter: www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/amazon-chef-ralf-kleber-zu-ausbeutungs-und-kartellvorwuerven-a-884793.html.

Farrell, Sean (2019): Unions lobby investors to press Amazon over UK working conditions, in: The Guardian, 20.5.2019, unter: www.theguardian.com/technology/2019/may/20/unions-lobby-investors-to-press-amazon-over-uk-working-conditions.

Fernández-Savater, Amador (2013): Discutir la configuración neoliberal de lo humano (postal desde Nueva York), el diario, 19.4.2013, unter: www.eldiario.es/interferencias/neoliberalismo-15M_6_122897713.html; dt. Übersetzung unter: <https://walbei.wordpress.com/2013/04/27/die-zurichtung-des-menschen-durch-den-neoliberalismus/>.

Freight Hub (2018): Amazon Logistikzentrum: Standorte der Lager und Versandzentren in Deutschland, 15.10.2018, unter: <https://freighthub.com/de/blog/amazon-logistikzentrum/>.

Fuest, Benedikt (2013): «Ver.di will der Grinch sein, und den mag niemand», in: Die Welt, 25.11.2013, unter: www.welt.de/wirtschaft/article122216434/Ver-di-will-der-Grinch-sein-und-den-mag-niemand.html.

Gall, Gregor (2004): Union Busting at Amazon.com in Britain, unter: www.word-power.co.uk/viewPlatform.php?id=23.

Geffken, Rolf (2013): Arbeitsrecht 1,2,3 – vom Elend der Rechtsschulungen für Betriebsräte, unter: www.labournet.de/wp-content/uploads/2013/04/geffken_brschulung.pdf.

Glaubitz, Jürgen (2011): Auf allen Kanälen: Handel 2020. Fakten, Trends, Potenziale. Eine Analyse zur Entwicklung im deutschen Einzelhandel, hrsg. von ver.di Bildung und Beratung GmbH, Düsseldorf.

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

Goldbecher, Flemming (2019): Betriebsratschef von Amazon Leipzig: «Streikende werden häufiger gekündigt», in: Leipziger Volkszeitung, 14.5.2019, unter: www.lvz.de/Nachrichten/Wirtschaft/Betriebsratschef-von-Amazon-Leipzig-spricht-ueber-sechs-Jahre-Streik-bei-Amazon.

Goldenberg, Sally (2019): Labor divided over Amazon's plans to set up new headquarters in New York City, Politico, 7.1.2019, unter: www.politico.com/states/new-york/albany/story/2019/01/07/labor-divided-over-amazons-plans-to-set-up-new-headquarters-in-new-york-city-776221.

Golumbia, David (2014): The amazonization of everything, unter: www.jacobinmag.com/2015/08/amazon-google-facebook-privacy-bezos/.

Gorospe, Pedro (2018): Amazon desembarca en Bizkaia con un centro logístico que operará en 2019, in: El País, 9.8.2018, unter: https://elpais.com/economia/2018/08/08/actualidad/1533725205_189587.html.

Gruenberg, Mark (2018): Trump Nominates Partner at Anti-Union Law Firm to Labor Board Seat, United Steelworkers Blog, 11.2.2018, unter: www.usw.org/blog/2018/trump-nominates-partner-at-anti-union-law-firm-to-labor-board-seat.

Handelsblatt (2018): Amazon, Berkshire Hathaway und JP Morgan gründen Krankenkasse, 30.1.2018, unter: www.handelsblatt.com/finanzen/banken-versicherungen/us-gesundheitssystem-amazon-berkshire-hathaway-und-jp-morgan-gruenden-krankenkasse/20906974.html.

HDE – Handelsverband Deutschland (2019): Online Monitor 2019, IFH Köln, unter: https://einzelhandel.de/index.php?option=com_attachments&task=download&id=10168.

Hielscher, Henryk (2015): Amazon-Chef im Interview. «Glatteis bereitet uns mehr Kopfzerbrechen als Verdi-Aktionen», in: Wirtschaftswoche, 9.10.2015, unter: www.wiwo.de/unternehmen/handel/amazon-chef-im-interview-glatteis-bereitet-uns-mehr-kopfzerbrechen-als-verdi-aktionen/12430630.html.

Hinz, Lieselotte/Wohland, Ulrich (2013): Für eine Kultur der solidarischen Aufarbeitung von Kampagnen: Die Mobilisierungskampagne im Handel ver.di NRW, in: Kocsis, Andrea/Sterkel, Gabriele/Wiedemuth, Jörg (Hrsg.): Organisieren am Konflikt. Tarifeinsetzungen und Mitgliederentwicklung im Dienstleistungssektor, Hamburg, S. 109–131.

Hurst, Fabienne (2013): Die Roboter von Amazonien, jetzt.de, 22.11.2013, unter: <http://jetzt.sueddeutsche.de/texte/anzeigen/580610/Die-Roboter-von-Amazonien>.

IFH Köln – Institut für Handelsforschung Köln (2018): Kein Weg vorbei? Amazon schneidet Kundenzugang ab, 17.4.2018, unter: www.ifhkoeln.de/pressemitteilungen/details/kein-weg-vorbei-amazon-schneidet-kundenzugang-ab.

IG Metall, Bezirk Baden-Württemberg (Hrsg.) (2018): aufrecht gehen. Wie Beschäftigte durch Organizing zu ihrem Recht kommen, Hamburg.

Jamieson, Dave (2014): Amazon resorts to wordplay to keep salaries low, in: Huffington Post, 23.9.2014, unter: www.huffingtonpost.com/2014/09/23/amazon-germany-strike_n_5868532.html.

Kang, Susan/Narefsky, Karen (2019): The Anti-Amazon Ground, Interview, unter: <https://jacobinmag.com/2019/02/amazon-hq2-new-york-headquarters-de-blasio-cuomo>.

Knop, Carsten (2014): Amazon. Der Dauerstreik, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 22.12.2014, unter: www.faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/amazon-kommentar-zum-dauerstreik-vor-weihnachten-13337412.html.

Kopytoff, Verne (2014): How Amazon Crushed the Union Movement, Time, 16.1.2014, unter: <https://time.com/956/how-amazon-crushed-the-union-movement/>.

Kort, Katharina/Postinett, Axel (2019): Amazon scheitert an New York, handelsblatt.de, 15.2.2019, unter: www.handelsblatt.com/unternehmen/handel-konsumgueter/absage-des-milliardenprojekts-amazon-scheitert-an-new-york/23989136.html?ticket=ST-6720058-D7VJm0ojWfDG9MCnwU7Y-ap2.

KPMG (2014): EU Funds in Central and Eastern Europe. Progress Report 2007–2013, unter: www.kpmg.com/SI/en/IssuesAndInsights/ArticlesPublications/Documents/EU-Funds-in-Central-and-Eastern-Europe.pdf.

Leisegang, Daniel (2014): Amazon: Das Buch als Beute, Stuttgart.

Lindner, Roland (2014): Amazon ist ein guter Arbeitgeber in Deutschland, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 19.3.2014, unter: www.faz.net/aktuell/wirtschaft/netzwirtschaft/amazon-gruender-jeff-bezos-im-interview-ueber-amazon-als-arbeitgeber-12854480.html. Linne, Gudrun/Vogel, Berthold (2003): Leiharbeit und befristete Beschäftigung, hrsg. von der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

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

Maguire, Kevin (2001): Amazon accused in row over ballot, in: The Guardian, 11.9.2001, unter: www.theguardian.com/technology/2001/sep/11/news.tradeunions.

Malet, Jean-Baptiste (2013): En Amazonie. Infiltré dans le «meilleur des mondes», Paris.

Martínez, Jesús (2019): La solitaria lucha sindical en Amazon, La Información, 5.1.2019, unter: www.lainformacion.com/empresas/solitaria-lucha-sindical-amazon-comite-empresa/6484445/.

Mersmann, Stephanie (2015): Amazon: Wird 2015 wieder gestreikt, dann wohl auch in Koblenz, in: Rhein-Zeitung, 21.12.2014, unter: www.rhein-zeitung.de/region/lokales/koblenz_artikel,-Amazon-Wird-2015-wieder-gestreikt-dann-wohl-auch-in-Koblenz-_arid,1249917.html#.Vi4w1qd38_s.

MWPVL (o. J.): Amazon Global Fulfillment Center Network, unter: www.mwpvl.com/html/amazon_com.html.

Nutzenberger, Stefanie (2015): Kaufhäuser können der Motor sein. Interview, in: Berliner Zeitung, 1.5.2015, unter: www.berliner-zeitung.de/wirtschaft/verdi-gewerkschafterin-ueber-einzelhandel--kaufhaeuser-koennen-der-motor-sein-,10808230,30573736.html.

Owczarek, Dominik/Chełstowska, Agata (2018): Amazon in Polen. Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen, hrsg. von der Friedrich-Ebert-Stiftung, unter: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/warschau/14103.pdf>.

OZZ IP – Ogólnopolski Związek Zawodowy Inicjatywa Pracownicza (2015): Das wahre Gesicht der Solidarität, 9.7.2015, unter: www.ozzip.pl/english-news/item/1955-das-wahre-gesicht-der-solidaritaet.

OZZ IP – Ogólnopolski Związek Zawodowy Inicjatywa Pracownicza (2016): Amazon Polen: Über 2.000 Beschäftigte wollen streiken, 29.12.2016, unter: www.ozzip.pl/english-news/item/2138-amazon-polen-ueber-2000-beschaefigte-wollen-streiken.

PAIH – Polish Investment and Trade Agency (o. J.): Tarnobrzeg Euro-Park Wisłosan, unter: www.paiz.gov.pl/investment_support/sez/tarnobrzeg.

Partington, Richard (2018): Amazon raises minimum wage for US and UK employees, in: The Guardian, 2.10.2018, unter: www.theguardian.com/technology/2018/oct/02/amazon-raises-minimum-wage-us-uk-employees.

Patty, Anna (2019): Amazon hires permanent employees after complaints about casual work, in: The Sidney Morning Herald, 27.2.2019, unter: www.smh.com.au/business/workplace/amazon-hires-permanent-employees-after-complaints-about-casual-work-20190227-p510ir.html.

Peinado, Fernando (2019): The industrial town that became Spain's «golden mile» of e-commerce, in: El País, 18.2.2019, unter: https://elpais.com/elpais/2019/02/14/inenglish/1550163680_327610.html.

Peters, Joey (2019): Amazon strike highlights strikingly different takes on working conditions inside Shakopee facility, minnpost, 16.07.2019, unter: www.minnpost.com/community-sketchbook/2019/07/amazon-strike-highlights-strikingly-different-takes-on-working-conditions-inside-shakopee-facility/.

Quinnell, Kenneth (2013): Sorry, Mr. President, Amazon isn't the place to go for good jobs, AFL-CIO-Blog, 31.7.2013, unter: <https://aflcio.org/2013/7/31/sorry-mr-president-amazon-isnt-place-go-good-jobs>.

Reuters (2019): Polish Amazon workers demand their salaries be doubled, 9.5.2019, unter: www.reuters.com/article/us-amazon-poland/polish-amazon-workers-demand-their-salaries-be-doubled-idUSKCN1S1A2.

Rügemer, Werner/Wigand, Elmar (2014): Die Fertigmacher. Arbeitsunrecht und professionelle Gewerkschaftsbekämpfung, Köln.

Salvatierra, Javier (2017): Amazon amplía su red logística en España con un nuevo centro en Getafe, in: El País, 22.8.2017, unter: https://elpais.com/economia/2017/08/22/actualidad/1503399966_604898.html.

Salvatierra, Javier (2018): La plantilla del almacén de Amazon más grande de España hace huelga en pleno Black Friday, in: El País, 23.11.2018, unter: https://elpais.com/economia/2018/11/22/actualidad/1542902975_062509.html.

SAV – Sozialistische Alternative (2016): Französischer Arbeitskampf bei Amazon, 3.7.2016, unter: www.sozialismus.info/2016/07/franzoesischer-arbeitskampf-bei-amazon/.

Schlautmann, Christoph (2018): So abhängig ist die Post von Amazon, in: Handelsblatt, 24.6.2018, unter: www.handelsblatt.com/unternehmen/dienstleister/paketgeschaeft-so-abhaengig-ist-die-post-von-amazon/22724300.html?ticket=ST-1928693-1imPPM3cEnZOD9sNPUNt-ap3.

Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus (2013): Comeback der Gewerkschaften. Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven, Frankfurt a. M.

Schmid, Bernhard (2016): Sozialproteste in Frankreich. Der Kampf gegen das Arbeitsgesetz wird nicht folgenlos bleiben, hrsg. von der Rosa-Luxemburg-Stiftung, Standpunkte 14/2016.

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. 260–269.

Schulten, Johannes (2018): Falsch gerechnet, in: neues deutschland, 8.6.2018, unter: www.neues-deutschland.de/artikel/1090457.arbeitskampf-bei-amazon-falsch-gerechnet.html.

Schürmann, Lukas (2018): So entstand Jeff Bezos' neue Gewinnmaschine, manager magazin, 5.5.2018, unter: www.manager-magazin.de/unternehmen/handel/amazon-web-services-der-aufstieg-von-jeff-bezos-gewinnmaschine-a-1206196.html.

SDA – Shop, Distributive and Allied Employees Association (2019): Amazon Australia, Handout der Shop, Distributive and Allied Employees' Association, UNI Amazon Network Meeting 29.–30.4.2019, Berlin (unveröffentlichtes Dokument).

Seiffert, Jeanette (2014): Gewerkschaft ohne Machtbasis, Deutsche Welle, 7.1.2014, unter: www.dw.de/gewerkschaft-ohne-machtbasis/a-17345897.

Sell, Stefan (2015): «Verdi ist in einer strategisch schlechten Position», Interview, Deutschlandfunk, 22.12.2015, unter: www.deutschlandfunk.de/tarifstreit-bei-amazon-verdi-ist-in-einer-strategisch-769.de.html?dram:article_id=340516.

Staab, Philipp/Nachtwey, Oliver (2016): Die Digitalisierung der Dienstleistungsarbeit, in: Aus Politik und Zeitgeschichte 18–19/2016, S. 24–31, unter: www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/225700/arbeit-und-digitalisierung.

Statista (2019): Durchschnittlicher Krankenstand in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) in den Jahren 1991 bis 2019, unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/5520/umfrage/durchschnittlicher-krankenstand-in-der-gkv-seit-1991>.

Stone, Brad (2013): Der Allesverkäufer. Jeff Bezos und das Imperium Amazon, Frankfurt/Main.

SupplyChainAnalysis (2015): Amazon to open new fulfilment centre, unter: <http://supplychainanalysis.igd.com/Hub.aspx?id=32&tid=7&nid=3525>.

SWR (2019): Amazon außer Kontrolle, Dokumentarfilm, 26.3.2019, unter: <https://swrmediathek.de/player.htm?show=f4a7c920-70e1-11e9-a7ff-005056a12b4c>.

Szlezak, Piotr (2017): Amazon-Streik in Deutschland und Italien, trans.info, 24.11.2017, unter: <https://trans.info/de/amazon-streik-in-deutschland-und-italien-72661>.

Tagesschau (2018): Streik auf Amazon-Parkplatz erlaubt, 20.11.2018, unter: www.tagesschau.de/wirtschaft/verdi-amazon-103.html.

Taylor, Kate (2018): New York's governor jokes he'll change his name to «Amazon Cuomo» to win the HQ2 bid hours before a report that New York City will be home to one of the company's new headquarters, Businessinsider, 6.11.2018, unter: www.businessinsider.de/new-york-governor-jokes-amazon-cuomo-name-change-hq2-2018-11?r=US&IR=.

Teamsters (o. J.): Global Federations, unter: <https://teamster.org/building-international-union-solidarity/global-federations>.

The Guardian (2001): «When they have been specifically requested by anyone, and there has not been many of them, they have written letters and they have put them on headed paper – all the letters were signed by employees», 11.9.2001.

Trappmann, Vera (2011): Die Gewerkschaften in Polen. Aktuelle Situation, Organisation, Herausforderungen, hrsg. von der Friedrich-Ebert-Stiftung, unter: <http://library.fes.de/pdf-files/id/08817.pdf>.

UNI – UNI Global Union (2018a): Historic agreement between Amazon and sector unions, Pressemitteilung, 25.5.2018, unter: www.uni-europa.org/2018/05/25/historic-agreement-between-amazon-and-sector-unions/.

UNI – UNI Global Union (2018b): Organising Initiatives Report. Agenda Item 2, unter: www.uniworldcongress.org/wp-content/background-reports/long-reports/english.pdf.

UNI – UNI Global Union (2019): UNI Global Amazon Alliance – Victory in France, Strikes in Spain and Germany, Pressure in the U.S., and more, 25.1.2019, unter: www.uniglobalunion.org/news/uni-global-amazon-alliance-victory-france-strikes-spain-and-germany-pressure-us-and-more.

ver.di (2015): Klage gegen Amazon Brieselang, 20.3.2015, unter: <https://bb.verdi.de/presse/pressemitteilung/n/++co++cacd630c-ced9-11e4-9a80-525400438ccf>.

ver.di (2016): Proteste vor Amazon-Zentrale in Luxemburg, Pressemitteilung, 30.9.2016, unter: www.verdi.de/themen/nachrichten/++co++c709658c-86ec-11e6-9f4f-525400b665de.

ver.di (2018): Unterrichtungsvorlage für Bundesvorstand, Amazon – aktueller Stand (internes Dokument).

ver.di (o. J.): Unterschriften gegen Tarifverhandlungen. Dubiose Aktion bei Amazon, unter: www.verdi.de/themen/geld-tarif/amazon/++co++0963ba3c-7795-11e3-9dec-5254008a33df.

ver.di FB Handel (2015): argument. Infos für ver.di Mitglieder und Interessierte 1/2015.

Weise, Elizabeth (2019): Amazon pushing hard into ocean shipping, making it easier for Chinese goods to get to you, USA today, 18.1.2019, unter: <https://eu.usatoday.com/story/money/2019/01/18/amazon-pushing-hard-into-ocean-shipping-china-u-s/2589422002/>.

Wikipedia (o. J.): List of Amazon locations, unter: https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_Amazon_locations.

WSI – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (2016): WSI-Arbeitskampfbilanz 2015. Ein außergewöhnliches Streikjahr – Zwei Millionen Streiktage, ganz unterschiedliche Arbeitskämpfe fielen zusammen, Pressemitteilung, 3.3.2016, unter: www.boeckler.de/pdf/pm_ta_2016_03_03.pdf.

Zahn, Max (2019): Amazon's HQ2 was a showdown between a union city and a tech giant, Yahoo Finance, 15.2.2019, unter: <https://finance.yahoo.com/news/amazon-hq2-union-battle-225715030.html>.

IMPRESSUM

ANALYSEN Nr. 57; 2., aktualisierte und erweiterte Auflage
wird herausgegeben von der Rosa-Luxemburg-Stiftung

V. i. S. d. P.: Gabriele Nintemann

Franz-Mehring-Platz 1 · 10243 Berlin · www.rosalux.de

ISSN 2194-2951 · Redaktionsschluss: Juli 2019

Lektorat: TEXT-ARBEIT, Berlin

Layout/Herstellung: MediaService GmbH Druck und Kommunikation

Gedruckt auf Circleoffset Premium White, 100% Recycling

**«An den Amazon-
Versandzentren herrscht
auch nach sechs Jahren kein
bisschen Streikmüdigkeit,
sondern lebendiges
gewerkschaftliches Leben,
wie es häufig nicht einmal
in gewerkschaftlichen
Hochburgen zu finden ist -
und das trotz widriger
Bedingungen, Angriffe und
Einschüchterungen.»**

JÖRN BOEWE UND JOHANNES SCHULTEN

