

Jörn Boewe und Johannes Schulten

David gegen Goliath: Arbeitskampf bei Amazon

In der Adventszeit herrscht bei Amazon Hochbetrieb. Millionen Menschen ordern bei dem weltweit größten Onlinehändler ihre Weihnachtsgeschenke. Um die Bestellflut zu bewältigen, stellt Amazon vorübergehend tausende Saisonkräfte ein. Daneben arbeiten rund 12000 Festangestellte für den Konzern.¹

Aber nicht nur Amazon, sondern auch die Gewerkschaft Verdi hofft, von der Vorweihnachtszeit zu profitieren. Sie setzt Amazon derzeit bundesweit mit Arbeitsniederlegungen an fünf verschiedenen Standorten unter Druck. Auf diese Weise will die Gewerkschaft den Konzern zum Abschluss von Tarifverträgen zwingen. Verdis Streikserie, die bereits über dreieinhalb Jahre andauert, steuert damit einem neuen Höhepunkt entgegen. Zugleich gilt der Arbeitskampf als einer der zähesten und langwierigsten in der bundesdeutschen Geschichte. Sein Ausgang ist – aufgrund der unnachgiebigen Haltung Amazons – ungewiss. Inzwischen kommen daher selbst solidarisch gesinnten Beobachtern Zweifel an der Sinnhaftigkeit von Verdis Vorgehen. So riet etwa der Konstanzer Sozialwissenschaftler Stefan Sell der Gewerkschaft, die

Streikmaßnahmen vorerst einzustellen. Stattdessen solle Verdi die „weitere Organisation der Mitarbeiter hier an den Standorten in Deutschland [...] vorantreiben“.² Ein solcher Vorschlag blendet jedoch die bisher erzielten Erfolge der Gewerkschaft aus. Obwohl Amazon alles daran setzt, die Arbeitsbedingungen im digitalen Kapitalismus neu und zu seinen Gunsten zu definieren, gelang es Verdi, dem Konzern nach und nach wichtige Zugeständnisse abzurufen – und das obwohl der gewerkschaftliche Organisationsgrad im Unternehmen relativ niedrig ist.

Verdis Engagement zeigt somit beispielhaft, dass selbst kleine Gewerkschaften gegen die arbeitnehmerfeindlichen Praktiken eines Goliaths wie Amazon vorgehen können. Mit etwas Geduld könnte es Verdi am Ende sogar gelingen, einen Präzedenzfall zu schaffen, der Modellcharakter für die gesamte Online-Branche hat.

Zähe Gewerkschaftsarbeit

Als im Frühjahr 2013 erstmals mehrere hundert Amazon-Beschäftigte im hessischen Bad Hersfeld die Arbeit niederlegten, war dies nicht nur der erste Streik bei Amazon Deutschland, sondern der erste Arbeitskampf in der Geschichte des 1994 gegründeten Unternehmens überhaupt. Bis heute hat sich dieses an keinem seiner über den Globus verteilten Standorte auf Tarifverhandlungen mit Gewerkschaften

1 Der genaue Anteil der Festangestellten an den einzelnen Amazon-Standorten ist nicht bekannt. Der Anteil unbefristeter Arbeitsverhältnisse nimmt insgesamt aber offenbar zu. Verdi schätzt zudem, dass Amazon im vierten Quartal jedes Jahres für das Weihnachtsgeschäft bis zu 10000 Saisonkräfte zusätzlich einstellt. Vgl. dazu Jörn Boewe und Johannes Schulten, Der lange Kampf der Amazon-Beschäftigten. Labor des Widerstands: Gewerkschaftliche Organisation beim Weltmarktführer des Onlinehandels, Rosa-Luxemburg-Stiftung, Dezember 2015.

2 Vgl. das Interview mit Stefan Sell im „Deutschlandfunk“, 22.12.2015, www.deutschlandfunk.de.

eingelassen oder gar Kollektivverträge abgeschlossen.

Hierzulande ist dafür auch die Unternehmensstruktur verantwortlich. Jedes der derzeit neun „Fulfillment Center“ (zu Deutsch: Versandzentrum), die das Handelsimperium inzwischen in Deutschland betreibt, gilt als eigenständiges Unternehmen. Zwar gehören alle derselben Holding mit Sitz in Luxemburg an, sie unterliegen allerdings keiner gemeinsamen Leitung. Tarifverhandlungen für sämtliche Konzernbeschäftigte sind daher nicht ohne weiteres möglich. Aus dem gleichen Grund gibt es bislang auch weder einen Gesamt- noch einen Konzernbetriebsrat bei Amazon Deutschland.

Die Erfolge des Organizing

Auch deshalb hat es mehr als zehn Jahre gedauert, bis Verdi in den verschiedenen Betrieben von Amazon eine gewerkschaftliche Basis aufbauen konnte. Die Wende brachte erst ein 2011 gestartetes *Organizing*-Projekt: Zwei speziell geschulte Gewerkschaftssekretäre konzentrierten sich zwei Jahre auf die Belegschaft der in Bad Hersfeld angesiedelten Versandzentren. Zu Beginn hatte Verdi lediglich 79 Mitglieder unter den dort etwa 3000 Beschäftigten. Binnen zwei Jahren stieg die Mitgliederzahl auf nahezu 1000.³

Seither hat Verdi in fast allen deutschen Amazon-Versandzentren nach ähnlichem Muster gewerkschaftliche Strukturen aufgebaut. Gleichzeitig weitete die Gewerkschaft ihre Streikaktivitäten kontinuierlich aus: Wurde im ersten Jahr des Konflikts an 18 Tagen gestreikt, waren es 2015 schon ins-

gesamt 55 Tage. Zugleich kam es im September 2015 erstmals an fast allen deutschen Amazon-Standorten gleichzeitig zum Streik.

Dank dieser Mobilisierung konnte Verdi inzwischen spürbare Verbesserungen für die Amazon-Beschäftigten erkämpfen. Bereits 2013 – und damit gleich zu Beginn des Arbeitskampfes – zahlte der Konzern seinen Beschäftigten nach jahrelanger Weigerung erstmals Weihnachtsgeld – wenn auch nur als „freiwillige Leistung“ des Arbeitgebers ohne Rechtsanspruch für die Beschäftigten und in der bescheidenen Höhe von 400 Euro.

Auch die Lohnentwicklung weist zaghaft nach oben. So stiegen die Gehälter in Bad Hersfeld vor Beginn der gewerkschaftlichen Aktivitäten jährlich um gerade einmal rund ein Prozent.⁴ Nach dem Start der Organizing-Kampagnen wuchsen sie dreimal so schnell.

Ebenso wichtig sind die organisationspolitischen Erfolge der Gewerkschaft. Weil klassische Rekrutierungsmethoden, etwa über Betriebsräte, bei Amazon nur sehr begrenzt eingesetzt werden können – viele Amazon-Betriebsräte stehen den Gewerkschaften distanziert gegenüber –, baute Verdi stattdessen parallel zu diesen ein Netz von betrieblichen Vertrauensleuten auf. Häufig sind sie es, die den Kolleginnen und Kollegen mit Rat und Tat zur Seite stehen, Verbesserungen beim Management durchsetzen oder neue Mitglieder anwerben. Heute verfügt Verdi in allen deutschen Amazon-Versandzentren über aktive Vertrauensleute – ein in der Handelsbranche einmaliger Erfolg.

Dennoch können die erzielten Fortschritte nicht darüber hinwegtäuschen, dass Verdi noch immer enormen Hindernissen gegenübersteht.

Tatsächlich kostet der Dauerkonflikt die Gewerkschaft und ihre Mitglie-

3 Vgl. Violetta Bock, Ver.di@Amazon. Aufbau und Aktivierung eines gewerkschaftlichen Kerns, Kassel 2016, sowie Johannes Schulten, Organizing auf hessisch. Das Organizing-Projekt von ver.di bei Amazon in Bad Hersfeld, in: Detlef Wetzel (Hg.), ORGANIZING. Die Veränderung der gewerkschaftlichen Praxis durch das Prinzip Beteiligung, Hamburg 2013, S. 260-269.

4 Vgl. WABE-Institut Berlin, ver.di-Branchenpolitik: Branchendaten Einzelhandel, Ausgabe 2014 / Jahresdaten 2013.

der viel Geld. Deren Streikkassen sind durch die zurückliegenden bundesweiten Arbeitskonflikte bei der Post und den Sozial- und Erziehungsdiensten ohnehin stark geschröpft. Darüber hinaus werden die Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter vom Amazon-Management erheblich unter Druck gesetzt. Auch wenn die Verdi-Betriebsgruppen inzwischen deutlich selbstbewusster auftreten als noch vor einigen Jahren, ist das für die Betroffenen eine erhebliche psychische Belastung.

Zudem hat auch Amazon inzwischen dazugelernt. Deutlich wurde dies erstmals im Weihnachtsgeschäft 2013. Damals distanzieren sich mehr als 1000 Beschäftigte in Bad Hersfeld und Leipzig öffentlich mit einer Unterschriftensammlung von den Streiks. Sie beklagten das „negative öffentliche Bild“, das die Gewerkschaft über ihren Arbeitgeber verbreite.⁵ Anders als die gewerkschaftlichen Aktivitäten hat das Amazon-Management die Aktion zumindest begünstigt – indem sie das Sammeln von Unterschriften während der Arbeitszeit im Betrieb gestattete.

Dass Amazon die Belegschaft auf diese Weise spalten kann, ist wenig verwunderlich. Der Konzern rekrutiert sein Personal vor allem in strukturschwachen Regionen. Zahlreiche Beschäftigte waren zuvor arbeitslos oder übten andere prekäre Tätigkeiten aus – etwa in der Logistik, im Einzelhandel oder im Baugewerbe.

Anders als dort liegen Amazons Löhne – für annähernd gleichwertige Tätigkeiten – zumeist über dem regionalen Durchschnitt und werden obendrein pünktlich ausgezahlt. Nicht zuletzt bietet Amazon Vollzeitverhältnisse an. Demgegenüber liegt der Anteil der Minijobs und Teilzeitarbeitsverhältnisse im Einzelhandel inzwischen bei fast 50 Prozent.⁶

Aus Angst, ihre Anstellung zu verlieren, scheuen viele Beschäftigte den offenen Konflikt. Zudem beschäftigt Amazon viele befristete Saisonkräfte, die aufgrund ihrer prekären Situation kaum für Arbeitskampfmaßnahmen mobilisierbar sind. Es ist ihre geringe „Marktmacht“, die die Angestellten für Drohungen des Konzernmanagements empfänglich macht.

Strategisches Denken gefragt

Um obendrein den Druck auf Verdi zu erhöhen, droht Amazon immer offener mit weiteren Standortverlagerungen nach Polen oder Tschechien. Bereits im Oktober 2014 eröffnete der Konzern in Polen drei Versandzentren: eines in Sady bei Poznan und zwei in der Nähe von Wrocław. In der Tschechischen Republik gibt es ebenfalls drei Zentren.

Zwar existiert bislang weder eine polnische noch eine tschechische Online-Verkaufsplattform. Stattdessen dienen die Filialen in Osteuropa vor allem als verlängerter Packtisch für den Markt im Westen: Während von Poznan und Wrocław aus hauptsächlich der deutsche Markt beliefert wird, dient Tschechien als Sprungbrett nach Österreich. Für Amazon sind vor allem die erheblich niedrigeren Personalkosten interessant. So liegt der durchschnittliche Stundenlohn in den polnischen Zentren bei etwa 14 Złoty (rund 3,30 Euro).

All das zeigt deutlich: Amazon geht überaus strategisch und konsequent gegen die gewerkschaftliche Mobilisierung vor. Um Amazon weiterhin erfolgreich die Stirn bieten zu können, muss Verdi es dem Onlinehändler gleichtun – und langfristig ebenfalls über die bisherigen Ansätze hinausdenken.

So sollte Verdi erstens einen branchenübergreifenden Planungsstab ein-

5 Vgl. das firmeneigene Blog unter www.amazon-logistikblog.de, 20.12.2013.

6 Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage der Abgeordneten Jutta Krellmann,

Klaus Ernst, Sabine Zimmermann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.– Drucksache 18/6933.

richten. Amazon ist längst weit mehr als nur Versandhändler, nämlich auch Logistiker, Medienunternehmen, IT-Dienstleister, Hersteller von Hard- und Software – und plant obendrein den Aufbau einer eigenen Luft- und Schiffsflotte. Je breiter sich Amazon aber aufstellt, desto größer ist auch die Angriffsfläche des Konzerns.

Zweitens könnte Verdi in einer breit aufgestellten Kampagne verstärkt das Image des Konzerns attackieren. Die Skandalisierung des öffentlichen Ansehens von Unternehmen gehört schon lange zum Repertoire gewerkschaftlicher Kampfmittel. Amazons Vorgehen muss öffentlich an den Pranger gestellt werden – angefangen bei den Zuständen in den Versandzentren, über die Missstände beim Gesundheits- oder Datenschutz bis hin zur Steuerflucht und der „aggressiven Wachstumspolitik“, mit der das Unternehmen Verlage und Autoren an sich bindet.⁷

Drittens muss Verdi noch stärker auf unangekündigte Streiks sowie auf „alternative Aktionsformen“ setzen – etwa kollektive Beschwerdegänge bei

Vorgesetzten oder spontane Blockaden der Zufahrtsstraßen zu den Versandzentren. Auf diese Weise kann die Gewerkschaft den Betriebsablauf innerhalb des Konzerns empfindlich stören. Nur so wird sie verhindern können, dass Amazon Aufträge kurzfristig an nicht bestreikte Standorte verlagert und die Streikaktion verpufft.

Erste Schritte in diese Richtung sind bereits erfolgt. Seit Anfang 2016 setzt die Gewerkschaft auf eine stärkere Beteiligung und mehr Mitsprache ihrer Vertrauensleute an den verschiedenen Standorten. Bisher wurden die Arbeitskämpfe zentral von der Bundesverwaltung geplant und koordiniert. Nun haben die lokalen Verdi-Strukturen das Recht, über ein bestimmtes Kontingent von Streiktagen selbstständig zu entscheiden. Angesichts der mangelnden Durchschlagskraft der Arbeitsniederlegungen erscheint der Wechsel zu einer flexibleren Strategie durchaus sinnvoll. Die betrieblichen Vertrauensleute wissen genau, wie die Stimmung in der Belegschaft ist. Und sie können abschätzen, wie das Management auf Streiks reagiert.

Langfristig jedoch können Gewerkschaften einen Global Player wie Amazon nur durch international koordinierte Strategien zum Einlenken zwingen. Erste Wegmarken wurden auch hier bereits genommen. So finden seit Juli 2014 regelmäßig Tagungen der Amazon-Arbeitsgruppe der internationalen Dienstleistungsgewerkschaft UNI Global Union (Sektor UNI Commerce) statt. Zu den Teilnehmern gehören Gewerkschaften aus Deutschland, Polen, Großbritannien, Frankreich, Spanien und Tschechien. Der Austausch mündete unter anderem in einer gemeinsamen Protestaktion vor der Amazon-Europa-Zentrale in Luxemburg-Stadt im September 2016.

Auch nach mehrjähriger Streikserie hält Verdi also durchaus noch einige Trümpfe gegen Amazon in der Hand. Sie muss diese nur klug ausspielen – gerade zur Weihnachtszeit.

7 Vgl. Daniel Leisegang, Amazon und die Strategie der tödlichen Umarmung, in: „Blätter“, 4/2013, S. 101-109 sowie: ders., Amazon – Das Buch als Beute, Stuttgart 2014.



TTIP: Freier Handel vs. freie Bürger

Das Dossier auf www.blaetter.de:
14 »Blätter«-Beiträge für 5 Euro