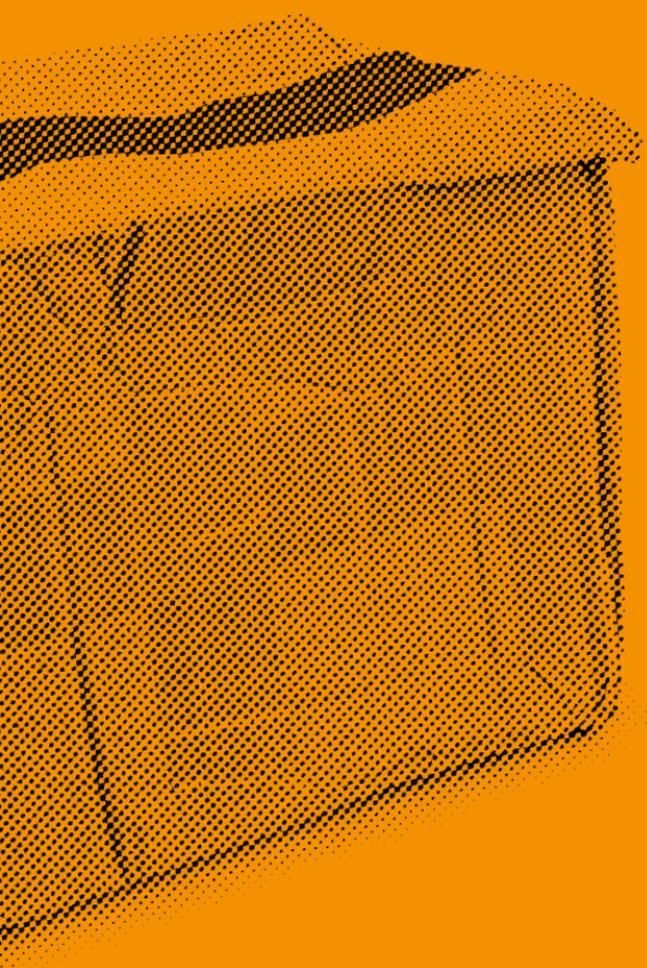




Amazon's letzte Meile

**Ein Onlinehändler
als Prekarisierungstreiber
in der Paketlogistik**

*Eine Fallstudie zum
Verteilzentrum Erfurt-Stotternheim*



JÖRN BOEWE
TINA MORGENROTH
JOHANNES SCHULTEN

Amazons letzte Meile

**Ein Onlinehändler
als Prekarisierungstreiber
in der Paketlogistik**

*Eine Fallstudie
zum Verteilzentrum
Erfurt-Stotternheim*

Eine Publikation der **Rosa-Luxemburg-Stiftung** in Zusammenarbeit mit dem **DGB-Bildungswerk Thüringen e.V.** und der **Rosa-Luxemburg-Stiftung Thüringen**

Der Amazon-Konzern wird in Deutschland immer noch vor allem als Onlinehändler wahrgenommen. Entsprechend sind auch die gewerkschaftlichen Aktivitäten bislang praktisch ausschließlich auf die großen Versandzentren (»Fulfillment Center«) beschränkt. Doch inzwischen hat Amazon auch die Straße erobert. Seit etwa fünf Jahren baut der Konzern seine eigene Lieferlogistik auf der »letzten Meile« auf. Damit verdrängt Amazon nicht nur traditionelle Paketdienste wie DHL und Hermes vom Markt. Amazon agiert auch als Treiber der Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen in der ohnehin schon unter einem enormen Konkurrenzdruck stehenden Branche. Amazon Logistics ist der einzige große Paketdienst, der seine Lieferlogistik komplett an Subunternehmer ausgelagert hat. Zusätzlich experimentiert das Unternehmen mit einem plattformbasierten Beschäftigungsmodell: Mit seiner App Amazon Flex hat der Konzern aus Seattle das durch Unternehmen wie Uber oder Lieferando bekannt gemachte Beschäftigungsmodell der gig economy in der Paketlogistik etabliert.

Am Beispiel des Amazon-Verteilzentrums Erfurt-Stotternheim wird in dieser Broschüre gezeigt, wie dieses Geschäfts- und Arbeitsmodell funktioniert, mit welchen Verstößen gegen Arbeits- und Strafrecht es verbunden ist und welche Arbeitsbedingungen herrschen. Zudem werfen wir einen Blick auf die Ansätze für gewerkschaftliche und politische Interventionen.

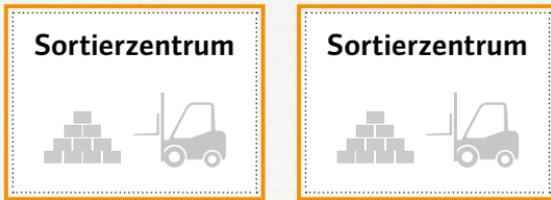
- 6** Amazons Logistiknetzwerk im Wandel
- 8** Digitalkonzern als Treiber der Prekarisierung
- 10** Das Verteilzentrum Erfurt-Stotternheim
- 12** Kernprobleme aus gewerkschaftlicher Sicht
- 13** Arbeitssituation der Kurierfahrer*innen
- 14** Arbeitszeit bei den Subunternehmer-Firmen
- 15** Arbeitsverträge und Bezahlung
- 18** Abwälzung von Haftungsrisiken auf Beschäftigte
- 19** Fahrer*innen werden »gesperrt«
- 20** App-Nutzung und Datenschutz
- 21** *Amazon Flex*
- 23** Erfahrungen aus anderen Ländern
- 29** Und in Deutschland: Geht da auch etwas?

Amazons Logistik- netzwerk im Wandel

Amazon in Deutschland – lange Zeit dachte man dabei vor allem an die riesigen Fulfillment Center, in denen tausende Beschäftigte Artikel kommissionieren und verpacken, um sie an die Paketdienstleister zu übergeben. Inzwischen ist Amazon immer weniger auf traditionelle Zustellungsunternehmen wie DHL und Hermes angewiesen. Seit 2017 arbeitet der Konzern daran, sein eigenes Zustellnetzwerk in Deutschland aufzubauen. Das sichtbarste Zeichen sind die tausenden Lieferwagen, die sich täglich »im Auftrag von Amazon« durch die Straßen deutscher Groß- und inzwischen auch Kleinstädte drängeln.

Doch die Lieferwagen sind nur das letzte Glied auf der »letzten Meile« zu den Kund*innen. Sie sind Teil eines immer differenzierter werdenden flexiblen Logistiknetzwerkes, das immer wieder an die Bedürfnisse des expandierenden Konzerns angepasst wird. Die großen Fulfillment Center werden inzwischen durch ein dichter werdendes Netz von Sortier- und Verteilzentren, *Prime Hubs* und *Amazon Fresh Stores* ergänzt (siehe Karte in der Mitte dieser Broschüre).

ABBILDUNG 1
Verschiedene Typen
von Logistikzentren
bei Amazon



Haushalte in der Region



Digitalkonzern als **Treiber** der Prekarisierung

Amazon Logistics (AMZL) ist der Zustelldienst des Onlinehandelsriesen. Bislang ist *Amazon Logistics* in den USA, Kanada, Deutschland, Großbritannien, Spanien und Italien aktiv, vor allem in Ballungsräumen. Anders als traditionelle Zustellfirmen beschäftigt *Amazon Logistics* keine eigenen Lieferwagenfahrer*innen. Stattdessen gibt es zwei Beschäftigungsformen:

- » **Netzwerk kleiner Lieferunternehmen** (Delivery Service Partners), die als Subunternehmer – fast ausschließlich – bei *Amazon* unter Vertrag stehen. Meist handelt es sich dabei um kleinere Firmen mit 20–40 Lieferwagen und 30–70 Fahrer*innen.
- » **Netzwerk formal soloselbstständiger Auftragnehmer*innen**, die über die Plattform-App *Amazon Flex* eingebunden werden.

Die über *Amazon Flex* beschäftigten Fahrer*innen machen dabei bislang nur einen kleinen Teil der Lieferkapazität aus. Das Standbein von *Amazon Logistics* ist das Subunternehmernetzwerk DSP. Mit beiden Vertragsmodellen agiert *Amazon* als Treiber der Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen in der ohnehin schon unter einem enormen Konkurrenzdruck stehenden Branche.

ABBILDUNG 2
Amazon Logistics:
DSP und Amazon Flex –
Paketdienst ohne
eigene Fahrer*innen

Amazon Logistics

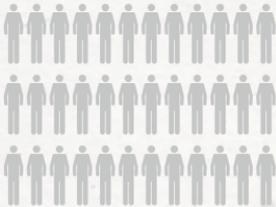


Delivery Service Partners

Subunternehmer-
netzwerk aus Zustell-
firmen mit je 30–70
Beschäftigten

Amazon Flex

Soloselbstständige
via Plattform-App
eingebunden



Das Verteilzentrum Erfurt-Stotternheim

Jeden Morgen treffen sich hunderte Kurierfahrer*innen am Verteilzentrum Erfurt-Stotternheim, um Pakete aufzunehmen und diese in ganz Thüringen und über die Landesgrenzen hinaus (u. a. nach Leipzig, Leuna, Halle) zuzustellen. Versandfertig gemacht werden die Pakete von rund 120 Lagerbeschäftigten, die im Verteilzentrum arbeiten. Anders als in den großen Logistikzentren setzt Amazon in Erfurt-Stotternheim in großem Umfang auf Leiharbeit.

Amazon-Verteilzentrum Erfurt-Stotternheim

GRÖSSE: 21 000 m²

INBETRIEBNAHME:
September 2019

LAGERBESCHÄFTIGTE:
zu Beginn ca. 120, mittlerweile
vermutlich mehr

PAKETZUSTELLER*INNEN:
ca. 600 bei ca. 17 Lieferfirmen,
die als Auftragnehmer für
Amazon tätig sind (08/2021)
zusätzlich eine geringere
schwankende Zahl soloselbst-
ständiger Fahrer*innen über
die Plattform Amazon Flex

ABBILDUNG 3
Das Verteilzentrum
Erfurt-Stotternheim

Anlieferung per Lkw



Verteilzentrum Erfurt-Stotterheim

ca. 120 Beschäftigte



**Auslieferung durch
17 Subunternehmen (DSP)**



**Zusätzlich soloselbst-
ständige Fahrer*innen
via Amazon Flex**



Kernprobleme aus gewerkschaftlicher Sicht:

Mehr als 150 Beschäftigte aus dem und um das Verteilzentrum Erfurt-Stotternheim haben sich seit Ende 2019 mit der Bitte um Unterstützung an die Anlauf- und Beratungsstellen des DGB-Bildungswerks Thüringen (»Faire Integration ...« und »Faire Mobilität in Thüringen«) gewandt. Aus den Fallschilderungen gehen zahlreiche Probleme hervor, zum Teil haben diese auch strafrechtliche Relevanz. Es gibt Hinweise auf:

- » **Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz** (Zeiten für Tourenplanung, Besprechung und Warten auf Beladung werden häufig nicht vergütet, Vernachlässigung der Aufzeichnungspflichten)
- » **Verstoß gegen das Mindestlohngesetz** (wird aufgrund der Überschreitung von Höchstarbeitszeiten in Kombination mit Pauschallöhnen umgangen)
- » **Verstoß gegen das Schwarzgeldbekämpfungsgesetz** (Teile des Lohns werden bar ausgezahlt und nicht quittiert)
- » **Verstoß gegen das Entgeltfortzahlungsgesetz** (Lohnfortzahlung im Krankheitsfall wird nicht in allen Fällen geleistet)
- » **Sozialversicherungsbetrug** (ein Subunternehmen führte für alle Beschäftigten keine Sozialversicherungsbeiträge ab, Verdacht auf Scheinselbstständigkeit steht im Raum)
- » **Verstoß gegen die Datenschutzgrundverordnung**
- » **Verstoß gegen Bestimmungen im Bürgerlichen Gesetzbuch** (zu geringe Kündigungsfristen sind im Arbeitsvertrag verankert, Kündigungsfristen werden nicht eingehalten)
- » **Scheinselbstständigkeit** (beim Modell *Amazon Flex*)

Arbeitssituation der Kurierfahrer*innen

Amazon Logistics ist wohl der erste Paketlieferdienst, der keine eigenen Fahrer*innen beschäftigt. So jedenfalls sieht es formaljuristisch aus: *Amazon* arbeitet ausschließlich mit Fremdfirmen (Delivery Service Partners) – ausschließlich kleinen Unternehmen – und soloselbstständigen Fahrer*innen zusammen. Was beide Modelle vereint: die extrem hohe Abhängigkeit vom Auftraggeber *Amazon*.

Die Arbeit in der Paketauslieferung ist ein typischer »first entry job« für Geflüchtete und Arbeitsmigrant*innen aus mehrheitlich Rumänien und Polen. Dabei machen Menschen mit Migrationshintergrund schätzungsweise 90 Prozent der Beschäftigten aus. EU-Arbeitnehmer*innen machen dabei den größeren Teil aus, aber auch Geflüchtete oder Menschen aus Drittstaaten nutzen die Arbeit, um Zugang zum Arbeitsmarkt zu bekommen.

Viele eint, dass sie in anderen Bereichen des Arbeitsmarktes kaum die Möglichkeit haben, schnell eine Beschäftigung zu finden. Mangelnde Sprachkenntnisse, nicht vorhandene oder nicht anerkannte Berufsabschlüsse erschweren die Jobsuche. Der Großteil der Fahrer*innen ist männlich.

Arbeitszeit: bei den Subunternehmer-Firmen

Die Fahrer*innen sind an bis zu sechs Tagen in der Woche beschäftigt. Tägliche Arbeitsschichten dauern häufig zwölf Stunden oder mehr. Ein großes Problem ist die Arbeitszeiterfassung. Das einzige Dokument, auf dem die realen Arbeitszeiten erfasst werden, ist ein handschriftlich ausgefüllter Zettel, der bei Schichtende dem Dispatcher übergeben wird. Die Kolleg*innen in den arbeitsrechtlichen Beratungsstellen empfehlen den Fahrer*innen daher, das Dokument zu fotografieren. Es ist der einzige Beweis für die real geleistete Arbeitszeit.

Zwar wird die Arbeitszeit digital auch über die Amazon-App erfasst (siehe unten), doch diese ist vielfach fehlerhaft. Fahrer*innen berichten uns, dass sie von ihren Vorgesetzten angehalten werden, im Falle von Überschreitungen der Arbeitszeit die Zeiterfassung auszuschalten.

Ein weiteres Problem, über das viele Beschäftigte berichten: Die oft langen Wartezeiten bei der Beladung der Fahrzeuge werden nicht bezahlt. Um dennoch auf ihren Tagesverdienst zu kommen, bleibt den Fahrer*innen oft nichts anderes übrig, als bis spät in den Abend zu arbeiten.

Arbeitsverträge und Bezahlung

Die von den Subunternehmen ausgegebenen Arbeitsverträge unterscheiden sich erheblich: Es gibt Arbeitsverträge mit einem Festgehalt von 1700 bis 2000 Euro. In anderen Fällen sind Pauschalen pro Arbeitstag zwischen 75 und 85 Euro vereinbart; in wieder anderen werden Stundenlöhne von bis zu 10,50 Euro gezahlt.

Am stärksten verbreitet scheinen Pauschallöhne für einen Tag oder einen Monat. Das Problem hier: Die Verträge sind oft mit überlangen Arbeitszeiten von vielfach zwölf Stunden und mehr von Montag bis Samstag verbunden. In solchen uns vorliegenden Fällen liegen die effektiv gezahlten Stundenlöhne teilweise weit unterhalb des gültigen gesetzlichen Mindestlohns von 9,50 Euro (im Juli 2021 erhöht auf 9,60 Euro).

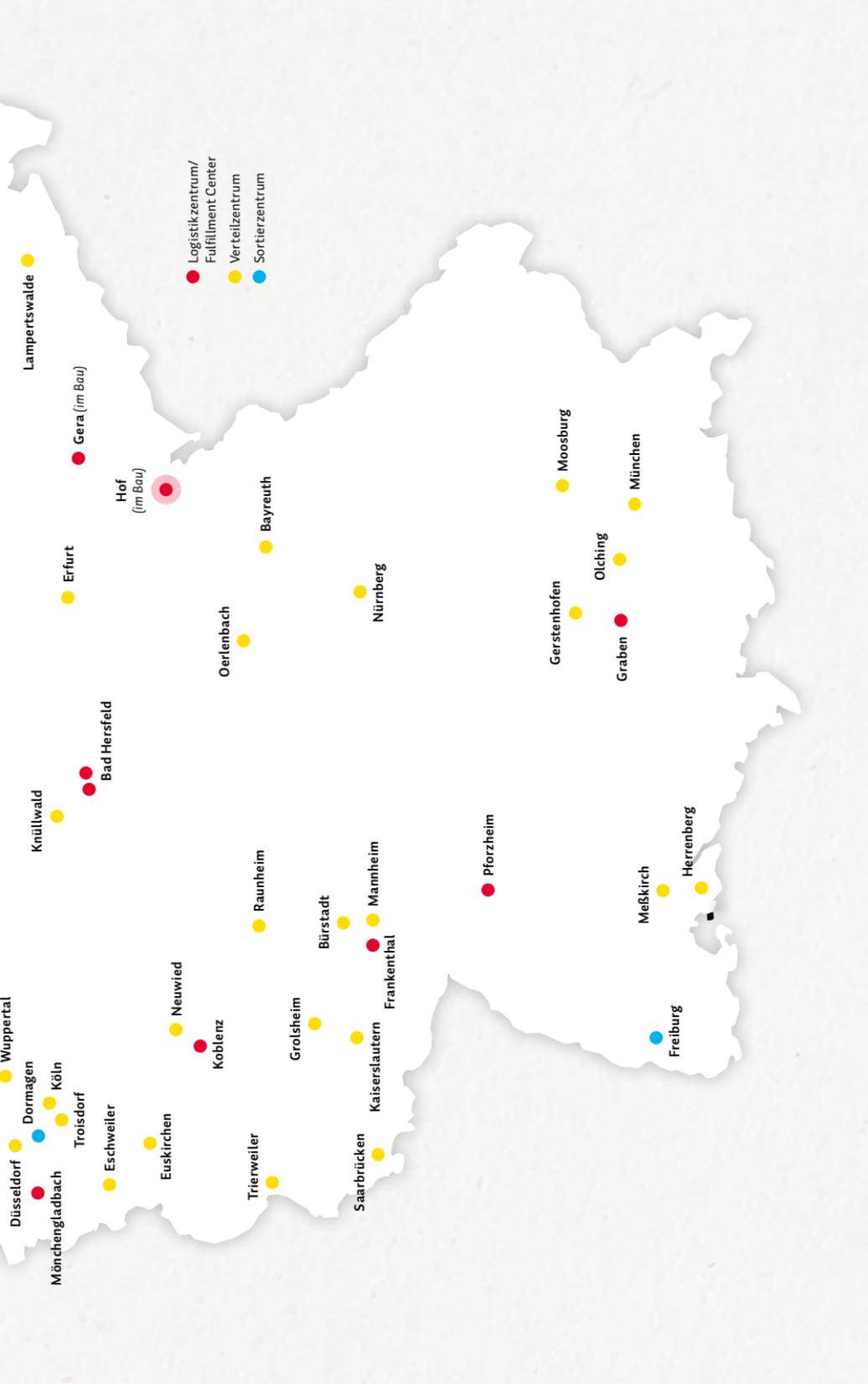
Zudem gibt es Hinweise auf Sozialversicherungsbetrug. Die arbeitsrechtlichen Beratungsstellen des DGB-Bildungswerkes Thüringen wissen von mehreren Fällen, in denen Subunternehmen einen Teil des Lohnes bar auszahlen, um Sozialversicherungsbeiträge zu sparen. Ein Beispiel: Ein Beschäftigter legt dar, dass er 1800 Euro verdient und davon 300 in bar bekommt. Diese Praktiken sind zwangsläufige Folgen des Systems Amazon, das die einzelnen Subunternehmer einem immensen Preisdruck aussetzt, dem diese wiederum begegnen, indem sie an der fairen Bezahlung der Fahrer*innen sparen.

Die Fahrer*innen selbst befinden sich in einem Abhängigkeitsverhältnis zum Subunternehmen und haben ein hohes Interesse, den eigenen Job zu behalten. Das erschwert es, sich gegen schlechte Arbeitsbedingungen zur Wehr zu setzen.

Amazon-Logistik- Standorte in Deutschland

STAND: JULI 2021





Abwälzung von Haftungsrisiken auf Beschäftigte

Volle Innenstädte, viel Stress: Es verwundert kaum, dass sich Geschwindigkeitsüberschreitungen und Unfälle nicht vermeiden lassen. Doch Strafzettel, so berichten Fahrer*innen, müssen selbst bezahlt werden. Häufig erheben die Unternehmen dafür noch eine »Bearbeitungsgebühr« von 25 Euro von den Beschäftigten.

Auch im Fall von Schäden an Autos deutet vieles darauf hin, dass Haftungsrisiken auf die Fahrer*innen abgewälzt werden. Einer Ratsuchenden wurden 750 Euro für einen neuen Seitenspiegel vom Lohn abgezogen. Anderen wurde ein Schaden von dem bar ausgezahlten Teillohn abgezogen.

Das Problem: Weil ihnen oft selbst grundlegendste Kenntnisse ihrer Rechte fehlen, aber auch, weil rechtswidrige Lohnabzüge meist nicht dokumentiert und damit kaum nachweisbar sind, ist es für die Beschäftigten sehr schwierig, sich gegen ungerechtfertigte Beschuldigungen und Regressansprüche zur Wehr zu setzen. Darüber hinaus bedeutet das Einfordern der eigenen Rechte nicht selten einen langen Weg durch Gerichte in Deutschland. Diesen Rechtsstreit auf sich zu nehmen und die Individualrechte einzuklagen, stellt eine große Hürde dar.

Fahrer*innen werden »gesperrt«

Geht ein Paket verloren, kam es zu Verkehrsunfällen oder sind die Kundenbewertungen schlecht, können Fahrer*innen für Tage oder Wochen »gesperrt« werden. Während dieser Zeit dürfen sie nicht arbeiten und erhalten keinen Lohn. Auch das Wechseln von einem zum anderen Subunternehmen kann zu Sperrungen führen. Vielfach werden diese Strafmaßnahmen durch Amazon selbst eingeleitet. Die Begründung: Man wolle verhindern, dass Fahrer*innen für mehrere Unternehmen gleichzeitig arbeiten.

Wir haben Hinweise darauf, dass Unternehmen Sperrungen einsetzen, um Beschäftigte zu bestrafen, etwa wenn Fahrer*innen sich über Arbeitsbedingungen beklagen. Beschäftigte berichteten, dass sie erst für einen Wechsel »freigeschaltet« wurden, nachdem sie in einem Aufhebungsvertrag auf Ansprüche wie Entgelt oder Urlaub verzichtet hatten. Bei Fehlverhalten von Arbeitnehmer*innen wären Abmahnungen möglich. Für eine Sperrung, welche die Nichtzahlung des Lohns beinhaltet, gibt es keine Gesetzesgrundlage. Der zuständige VER.DI-Sekretär in Thüringen ordnet diese »Bestrafungen« juristisch als Annahmeverzug ein. Annahmeverzug bedeutet, dass sich der Arbeitgeber weigert, die Leistung anzunehmen, zu deren Annahme er vertraglich verpflichtet ist. Der Subunternehmer weigert sich also, das Arbeitsangebot des/der Kurierfahrer*in anzunehmen. Nach dieser Einordnung wäre der Einsatz von unbezahlten Sperrzeiten illegal.

Andere berichten von unternehmensübergreifenden Sperrlisten. Wer auf diese Listen kommt, hat praktisch ein Arbeits- und Berufsverbot. Amazon nutzt mit dem Sanktionsmodell »Sperrzeiten« die eigene Macht, Kurierfahrer*innen den Zugang zu einer kompletten Branche zu verwehren.

App-Nutzung und Datenschutz

Kommunikation und Routenplanung wird für die Kurierfahrer*innen über die App *Amazon Flex* abgewickelt. Die App gibt den Fahrer*innen die »optimale« Zustellroute zum Kunden vor, sie übermittelt Informationen für die Zustellung und erfasst die Arbeitszeit. Darüber hinaus gibt es noch die App *Mentor*, welche Arbeitszeiten erfasst. Lkw-Fahrer*innen, die für *Amazon* tätig sind, nutzen die App *Amazon Relay*.

Die Fahrer*innen haben die App größtenteils auf den Dienstgeräten installiert. Einige – insbesondere die *Amazon-Flex*-Fahrer*innen – haben sie aber auch auf ihren privaten Handys. Es ist unklar, welche Daten von der App ausgelesen und an *Amazon* übermittelt werden können.

Ob die Weitergabe von personenbezogenen Daten seitens der Subunternehmen an *Amazon* angemessen und mit der DSGVO abgedeckt ist, müsste in den konkreten Fällen geprüft werden. Eine vorläufige Einschätzung des Thüringer Datenschutzbeauftragten im Dezember 2020, die aufgrund der Schilderungen der arbeitsrechtlichen Anlauf- und Beratungsstellen des DGB-Bildungswerkes Thüringen getätigt wurde, beschreibt es folgendermaßen: Für eine Weiterleitung der personenbezogenen Daten von Subunternehmen an *Amazon* wird keine Erforderlichkeit gesehen. Durch Datenweitergabe bekäme *Amazon* den Status eines »Quasi-Arbeitgebers«.

Eine konkrete Prüfung kann nur stattfinden, wenn die Datenschutzbehörden die Unterlagen der im jeweiligen Bundesland ansässigen Subunternehmen prüfen. Dies ist bisher unseres Wissens nicht geschehen, unter anderem weil zum Zeitpunkt der vorläufigen Einschätzung kein Subunternehmen den Firmensitz in Thüringen hatte.

Amazon Flex

Mehrere Dutzend Fahrer*innen arbeiten als Soloselbstständige direkt für Amazon – über die Plattform Amazon Flex. Nach unserem Kenntnisstand werden diese Fahrer*innen eingesetzt, um Auftragsspitzen oder Zeitslots abzudecken, welche nicht von DSPs übernommen werden können. Die Arbeit erfolgt häufig in den Nachmittags- oder Abendstunden, sodass auch »Same day«-Lieferungen zugestellt werden können. Wer einen Führerschein und ein eigenes Fahrzeug mitbringt, kann sich über die App registrieren und loslegen.

Auch ein Gewerbeschein ist erforderlich. Wir haben allerdings mit zahlreichen Fahrer*innen gesprochen, die den Job auch ohne Gewerbeschein machen. Die Vergütung beträgt 25 Euro die Stunde. Das klingt für manche zunächst attraktiv, aber: Die Fahrer*innen müssen sich selbst sozialversichern und ein Gewerbe anmelden. Auf die Gewerbebeanmeldung weist Amazon während des Registrierungsprozesses zwar hin, kontrolliert dies aber, wenn überhaupt, frühestens nach 90 Tagen. Wie uns immer wieder gesagt wird, haben viele Fahrer*innen keinen Gewerbeschein. Damit machen sie sich ungewollt strafbar. Die internationalen Studierenden unter den Beschäftigten gefährden dadurch sogar ihren Aufenthaltsstatus. Denn die Möglichkeit zu selbstständiger Arbeit bleibt Menschen, die ein Visum zum Zwecke der Ausbildung haben, verwehrt. Offenbar wird durch die Stellenanzeigen nicht allen deutlich, dass es sich um eine nicht-sozialversicherungspflichtige Tätigkeit handelt.

Die Arbeit ist stark flexibel. Das bedeutet, die Fahrer*innen geben einige Wochen im Voraus Zeitslots an, an denen sie die Schichten von in der Regel drei oder vier Stunden übernehmen können. Pro Stunde bekommen sie einen Lohn von 25 Euro.

Etwa eine Woche vorher kündigt Amazon an, dass die Fahrer*innen sich am Tag X zu einer bestimmten Uhrzeit im Lager einfinden sollen. Bis zu dem Zeitpunkt ist weder Auslieferungsort noch Paketanzahl bekannt. Eine Stunde vor dem Einsatz erfolgt eine Erinnerung an die Auslieferung, die bestätigt werden muss.

Selbstständigen Fahrer*innen werden Touren von maximal vier Stunden zugeteilt, so dass bei Einsätzen an sechs Tagen pro Woche der Verdienst auf circa 2 600 Euro begrenzt ist. Nach Abzug der Betriebskosten und Krankenversicherung scheint das Modell Amazon Flex als einzige Beschäftigung wenig auskömmlich.

Erfahrungen aus anderen Ländern

Paket- und Lieferdienste wachsen seit Jahren. Ein Großteil der neu entstehenden Jobs sind prekär, der gewerkschaftliche Organisationsgrad außerhalb der Bereiche, die aus früheren staatlichen Postunternehmen hervorgegangen sind, ist niedrig. Die ausgefeilte Subunternehmerstruktur, die Amazon seiner Paketlogistik von Anfang an gegeben hat, macht den Zugang für Gewerkschaften besonders schwierig. Erfahrungen aus anderen Ländern zeigen jedoch, dass Fortschritte bei der Organisierung entlang der Lieferkette nicht nur notwendig, sondern auch möglich sind.

ITALIEN

»Der Streik hat die verschiedenen Beschäftigtengruppen vereinigt.«

Am 22. März 2021 legten in Italien an die 40 000 Beschäftigte der Amazon-Lieferlogistik die Arbeit nieder. Es war der erste Streik weltweit, der große Teile des Vertriebsnetzes von Amazon umfasste: von den großen Lagerhäusern bis zu den Paketboten. Elisa Gigliarelli und Danilo Morini aus der Führung der italienischen Transportgewerkschaft FILT CGIL erklären, wie die italienischen Gewerkschaften darauf hingearbeitet haben.

Warum habt ihr in Italien begonnen, systematisch die verschiedenen Beschäftigtengruppen in der Amazon-Lieferkette zu organisieren?

Das Amazon-Logistik-Universum in Italien besteht mittlerweile aus über 40 000 Arbeiter*innen. Die Zahl steigt ständig.

Amazon ist eines der größten in Italien tätigen Unternehmen, was die Anzahl der Beschäftigten in der Lieferkette angeht. In einigen Regionen hatten wir bereits die Fahrer*innen gewerkschaftlich organisiert. Obwohl sie keine direkten Beschäftigten von Amazon sind, arbeiten sie ausschließlich für Amazon. Aktuell gehen wir von 85 Subunternehmen mit rund 13 000 Fahrer*innen aus. Vor etwa drei oder vier Jahren haben wir begonnen, für die Anerkennung des Logistik-Tarifvertrags zu kämpfen.

Das begann mit Aktionen in den Regionen, in denen Amazon seine Aktivitäten konzentriert. Und ich kann sagen, dass der Ansatz funktionierte – bis heute haben sich mehrere tausend Beschäftigte unserer Gewerkschaft angeschlossen. Dadurch kamen wir in Kontakt mit den direkten Beschäftigten von Amazon Logistics und Amazon Transport und den Kontraktlogistikern, die für Amazon arbeiten, und wir lernten das große Universum der Leiharbeiter*innen kennen.

Welche Strategie habt ihr dabei verfolgt?

Ende 2020 haben wir eine Reihe regionaler Treffen durchgeführt und dabei eine gemeinsame Plattform mit Forderungen erstellt, die die Beschäftigten der Lieferkette unabhängig vom Abhängigkeitsverhältnis zusammenführt und gemeinsame Ziele definiert. Dies haben wir an Amazon Logistics, Amazon Transport und Assoespressi, den Verband der für Amazon tätigen Speditionen, geschickt. Zunächst gelang es uns, eine Diskussion anzustoßen, dann verschwand Amazon. Daraufhin zogen wir den ersten nationalen Streik der gesamten Amazon-Lieferkette durch. Die Aktion entfaltete einen enormen Zusammenhalt und Medienwirkung weit über die nationalen Grenzen hinaus. Infolge des Streiks intervenierte der Arbeitsminister und Amazon kehrte an den Verhandlungstisch zurück.

Was sind die wichtigsten Herausforderungen für die nächsten Monate?

Zweifellos die Überwindung der Zersplitterung zwischen Beschäftigten mit unterschiedlichen Vertragsverhältnissen und aus verschiedenen ethnischen Gruppen. Ein grundsätz-

liches Problem ist das Dogma von Amazon, alle Fragen in einer direkten, paternalistischen Beziehung mit dem individuellen Beschäftigten zu klären, um jede kollektive Vertretung auszuschließen.

Wie wollt ihr diese Probleme bewältigen?

Durch Partizipation versuchen wir, die Unterschiede und Partikularismen zu überwinden. Mit der gemeinsamen Plattform in der Lieferkette haben wir versucht, individuelle Schwächen in eine für alle nützliche Kraft zu verwandeln. Der Streik hat die verschiedenen Beschäftigtengruppen vereinigt.

USA

»Wir müssen einen umfassenden Ansatz fahren.«

Interview mit Tim Beaty, Director of Global Strategies bei der nordamerikanischen Transportgewerkschaft International Brotherhood of Teamsters

Auch in den USA hat Amazon die Straße erobert. Wie gehen die Teamsters mit dieser Situation um?

Wir haben in den vergangenen zwei Jahren eine massive Ausweitung der Zustellaktivitäten auf der letzten Meile gesehen. Mitte 2020 gab es einhundertsiebzehn Verteilzentren in den USA. Ende dieses Jahres sind es dreihundert. Für Ende 2022 rechnen wir mit 500. Daran angegliedert sogenannte Delivery Service Partners (DSP) – kleine Zustellunternehmen, die als Subunternehmer für Amazon Pakete ausfahren und jeweils zwischen zehn und 50 Fahrer*innen beschäftigen.

An jedem Verteilzentrum gibt es etwa zehn bis 15 solcher DSP. Der einzige Grund, warum Amazon dieses System eingerichtet hat, ist, die Verantwortung für die Beschäftigten auf kleinere Unternehmen zu übertragen und damit die Kosten zu senken.

Gibt es Versuche, diese Kurierfahrer*innen zu organisieren?

Amazon drückt die Standards in der gesamten Branche nach unten. Diese Bedrohung muss ernstgenommen und angenommen werden. Wir sind eine Gewerkschaft, deren Wurzeln in der Logistik liegen. Lkw-Fahrer*innen und Kurierfahrer*innen bilden den Kern unserer Mitgliedschaft. In den USA sind die Warenhäuser nicht gut organisiert, die Logistik der letzten Meile allerdings sehr wohl. Deshalb helfen wir anderen Gewerkschaften, sich zu organisieren, denn wenn die Arbeiter*innen in einem Lagerhaus und die Arbeiter*innen, die die Produkte ins Lagerhaus bringen und wieder abholen, sich zusammenschließen, entsteht daraus eine gewaltige Kraft.

Was macht ihr konkret?

Bitte versteht, dass wir hier nicht offen über unsere Strategie reden können. Aber soviel: Unsere Arbeit hat zwei Teile. Einerseits geht es im Moment um den Aufbau von Kapazitäten. Aktuell schulen wir viele unserer Mitglieder zu Organizer*innen. Der zweite Teil besteht darin, dass wir mit anderen Gewerkschaften zusammenarbeiten, die an Amazon interessiert sind – mit den Post- und Kommunikationsgewerkschaften oder einigen Baugewerkschaften, die an Bauvorhaben von Amazon beteiligt sind. Wichtig ist, dass wir einen umfassenden Ansatz fahren, der alle Aspekte des Unternehmens betrachtet und versucht, alle potenziellen Verbündeten zu erreichen. Wir müssen eine enorme Hebelwirkung gegen das Unternehmen aufbauen, um eine Situation zu schaffen, in der Amazon zu dem Schluss kommt, dass es einfacher ist, mit uns umzugehen, als gegen uns zu kämpfen.

SCHWEIZ

»Wir sind dabei, das Feld besser zu verstehen.«

Auch andere Paketdienstleister arbeiten inzwischen mit ähnlichen Subunternehmermodellen wie Amazon Logistics, so etwa die zur französischen La Poste gehörende DPD group in der Schweiz. Über landesweit elf Depots (Verteilzentren) hat das Unternehmen ca. 70 kleine Zustellfirmen mit jeweils fünf bis zehn Fahrer*innen als Subunternehmer unter Vertrag. Im Februar 2021 veröffentlichte die Gewerkschaft Unia einen 35-seitigen Report, der schwere Missstände und Arbeitsrechtsverstöße bei DPD aufdeckt: unbezahlte Überstunden, überlange Arbeitstage, enormer Druck auf die Beschäftigten. Mit einer umfassenden Kampagne schaffte es die Unia, innerhalb einiger Monate Beschäftigte in der Hälfte der Depots zu organisieren und das Unternehmen öffentlich in die Defensive zu bringen. Über die Erfahrungen der Gewerkschaft mit der DPD sprachen wir mit Sören Niemann-Findeisen, Leiter der Abteilung Erschließung bei der Unia in Bern.

*DPD ist in der Schweiz ein kleiner Fisch – mit 800 Fahrer*innen, die allesamt bei kleinen Subunternehmern beschäftigt sind. Selbst mit enormen Anstrengungen kann eine Gewerkschaft hier nur wenige Mitglieder gewinnen. Dennoch hat die Unia gezielt Ressourcen mobilisiert, um bei DPD eine Organisierungskampagne zu starten. Warum?*

DPD ist der »Billigheimer« der französischen Post, die versucht, sich in ausländischen Märkten zu etablieren. Auch wenn der Marktanteil von DPD in der Schweiz immer noch vergleichsweise klein ist, sind sie doch schon die Nummer zwei bei den Paketdiensten nach der Schweizer Post. Für uns sind sie wichtig, weil sie mit einem aggressiven Unterbietungswettbewerb Entwicklungen in Gang setzen, die die

Arbeitsbedingungen in der Paketlogistik, aber auch im Handel in den nächsten Jahren dramatisch verschlechtern würden. Wenn wir nichts dagegen unternehmen.

Auf welche Schwierigkeiten seid ihr dabei gestoßen?

Die Menschen, die bei den Subunternehmern von DPD arbeiten, sind oft Migrant*innen, die erst seit Kurzem in der Schweiz sind. Viele sind schlicht froh, überhaupt einen Job und ein Einkommen zu haben, und haben wenig Ambitionen, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Sie kennen ihre Rechte nicht, hatten oft auch noch nie etwas mit Gewerkschaften zu tun. Durch das Subunternehmersystem sind sie auf eine Vielzahl kleiner Arbeitgeber verteilt, von denen selbst nicht wenige ums wirtschaftliche Überleben kämpfen. Dazu kommen ethnische Spaltungen und Sprachprobleme.

Wie geht ihr mit diesen Schwierigkeiten um?

Die Mehrheit unserer Mitglieder sind selbst Migrant*innen, das macht es leichter, einen Zugang zu finden. Wir haben gute Erfolge erzielt mit direkten Aktionsformaten wie Versammlungen auf Parkplätzen, Postkartenaktionen und Petitionen. All das haben wir aber von Anfang an als Teil einer umfassenden Kampagne gesehen: Wir haben Unternehmenskunden angeschrieben, eine öffentliche Debatte losgetreten, Politiker dazu gebracht, Stellung zu beziehen und zugleich wirtschaftlichen Druck aufgebaut und Beschäftigte organisiert. Inzwischen sind wir in jedem zweiten Depot als Gewerkschaft präsent. Dennoch sind wir immer noch weit davon entfernt, das Problem zu lösen, das sich bei DPD und in der Logistikbranche auftut. Dies wird auch nicht allein durch Tarifvereinbarungen möglich sein. Wir brauchen bessere gesetzliche Regelungen, allgemeinverbindliche Tarifverträge, es muss mehr Kontrollen und schärfere Konsequenzen bei Verstößen gegen das Arbeitsrecht geben. Noch haben wir keine Lösung. Wir sind dabei, das Feld besser zu verstehen, und lernen, wie wir vorgehen können.

Und in Deutschland: Geht da auch etwas?

ANSATZPUNKTE

- » Der VER.DI-Bundesvorstand stuft den Gesamtkonzern *Amazon* als Schwerpunktbetrieb ein. Damit einher gehen Ressourcen für die Erschließung der verschiedenen Bereiche.
- » Grundsätzlich gibt es bundesweit unter den Stichworten »Faire Mobilität« und »Faire Integration« arbeitsrechtliche Anlaufstellen mit Anbindung an die Gewerkschaften, um u. a. auch die mehrheitlich ausländischen Beschäftigten in dieser Branche zu unterstützen.
- » Darüber hinaus bestehen spezifisch regionale Netzwerke zwischen Gewerkschaften, gewerkschaftsnahen Einrichtungen, arbeitsrechtlichen Beratungsstellen und kirchlichen Verbänden (Task Force *Amazon* in Thüringen, Netzwerk »Gute Arbeit« in NRW, Erschließungsprojekt »Unionize« in Bayern etc.), um die Beschäftigten zu unterstützen.
- » Lokal regen sich vereinzelt Widerstände, wenn es um die Ansiedlung von *Amazon*-Werken geht.
- » Es gibt ein vermehrtes öffentliches Interesse an den Praktiken von *Amazon* und eine kritische Betrachtung.

HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

- » Es braucht mehr bzw. überhaupt qualitativ gute Kontrollen der Subunternehmen, um Gesetzesverstöße (gegen das Mindestlohngesetz, Sozialversicherungsbetrug, Schwarzarbeit) offenzulegen. Der Zoll und die zuständigen Arbeitsschutzbehörden müssen gemeinsam arbeiten und brauchen einen politischen Auftrag.
- » Voraussetzung: Kolleg*innen bei den staatlichen Behörden benötigen Sprachkompetenz oder Zusammenarbeit mit Sprachmittler*innen bzw. Dolmetscher*innen.

- » Eine datenschutzrechtliche Prüfung, ob es verhältnismäßig ist, die Daten von Beschäftigten seitens der Subunternehmen an *Amazon* weiterzugeben, ist zwingend notwendig.
- » Es sind sanitäre Anlagen oder Pausenräume für die Kurierfahrer*innen bereitzustellen. Die Arbeit ist mit regelmäßigen Wartezeiten draußen verbunden. Die Notdurft wird am Straßenrand verrichtet, und das Fahrzeug dient als Fortbewegungsmittel und Pausenraum. Dies sind keine angemessenen Bedingungen.
- » Feststellungsverfahren der Deutschen Rentenversicherung: Prüfung, ob beim Beschäftigungsmodell *Amazon Flex* Scheinselbstständigkeit vorliegt. Die Arbeitsorganisation und der Ablauf legen nahe, dass es sich um eine abhängige Beschäftigung handelt.
- » Notwendig erscheint eine wirksame Umsetzung der Generalunternehmerhaftung. Das bedeutet, *Amazon* als Generalunternehmer (speziell für Mindestlohnzahlung) in die Verantwortung zu nehmen, wenn Subunternehmen auf Lohnforderungen der Beschäftigten nicht reagieren; hierfür benötigt es mehr Transparenz, welcher Unternehmenssitz in Deutschland dafür adressiert werden muss.

ANZEIGE

GEWERKSCHAFTEN, ORGANIZING UND DER KAMPF UM DIE DEMOKRATIE



Jane McAlevey
Macht. Gemeinsame Sache.
 Gewerkschaften, Organizing und der Kampf
 um die Demokratie

Hrsg. von Stefanie Holtz (IG Metall Jugend)
 und Florian Wilde (Rosa-Luxemburg-Stiftung)
 Aus dem Amerikanischen von Jan-Peter Herrmann
 224 Seiten, Broschur, VSA: Verlag, August 2021
 14,80 Euro, ISBN 978-3-96488-115-1

In ihrem neuen Buch zeigt Jane McAlevey, warum und wie die potenziell wichtigste Kraft im Kampf gegen soziale Ungerechtigkeit und den Rechtsruck gestärkt werden kann:

»In einer Welt der massiven Einkommensungleichheit und ausufernder sexueller und ethnischer Diskriminierung ergreife ich mit diesem Buch für die Gewerkschaften Partei. Die Auswirkungen wirtschaftlicher, politischer und sozialer Ungleichheit sind real, gefährlich und unbestreitbar. Dieses Buch handelt davon, wie wir mithilfe der Gewerkschaften aus dem Schlamassel herauskommen können, in dem wir uns gegenwärtig befinden.«



Bestellung unter: www.vsa-verlag.de/nc/buecher/detail/artikel/macht-gemeinsame-sache/



Download unter:
www.rosalux.de/publikation/id/?????

DIE GEMEINSAME KAMPAGNE VON FFF UND VER.DI ZUR TARIFRUNDE IM NAHVERKEHR 2020

Um die Politik zum Handeln zu zwingen, bedarf es einer Klimabewegung, die größer und schlagkräftiger wird. Ziel muss sein, gemeinsam mit Beschäftigten zu streiken, um auch ökonomischen Druck aufzubauen und sicherzustellen, dass der Reichtum der Wenigen in den ökologischen Umbau für alle fließt. Die Klimabewegung steht also vor der Herausforderung, gewerkschaftliche und ökologische Anliegen zu verbinden. Wie dies gelingen kann, beschreiben Aktivist*innen von Students for Future anhand der Zusammenarbeit zwischen ver.di und Fridays for Future (FFF) im Rahmen der Kampagne zur Tarifrunde Nahverkehr 2020 (TV-N 2020). In 30 Städten näherten sich Klimaaktivist*innen und Beschäftigte des ÖPNVs an, um gemeinsam für einen Ausbau des Nahverkehrs und bessere Arbeitsbedingungen zu streiken.



Download und Bestellung unter:
www.rosalux.de/publikation/id/44712

Autor*innenkollektiv
 climate.labour turn

«Mein Pronomen ist Busfahrerin»

Die gemeinsame Kampagne
 von FFF und ver.di zur
 Tarifrunde im öffentlichen
 Nahverkehr 2020

Ein Beispiel für ökologische
 Klassenpolitik

68 Seiten, Broschur, Juli 2021
 ISBN 978-3-948250-36-2

Weitere
 Publikationen
 unter
www.rosalux.de

ROSA LUXEMBURG STIFTUNG

Impressum

V. I. S. D. P.: Volker Hinck,
Rosa-Luxemburg-Stiftung
Thüringen, Futterstraße 20,
99084 Erfurt

KORREKTUR: Lekto.Rat
Katja Völkel, Dresden

GESTALTUNG: © Uwe Adler,
Weimar, www.facebook.com/gestaltunguweadler

GRAFIKEN: © Adobe Stock
(Coprid), Dirk Braunheim,
Uwe Adler

DRUCK: Druckerei Schöpfel
GmbH, Weimar

TINA MORGENROTH arbeitet beim DGB-Bildungswerk Thüringen. Dort ist sie als Koordinatorin für das Projekt *Faire Mobilität in Thüringen* zuständig und setzt sich für die Rechte ausländischer Beschäftigter aus der EU ein.

JOHANNES SCHULTEN und **JÖRN BOEWE** betreiben gemeinsam das Journalistenbüro *work in progress* in Berlin. Als Autorenteam beschäftigen sie sich vor allem mit Arbeitskampfstrategien und Fragen gewerkschaftlicher Organisierung. Zuletzt erschien die gemeinsam mit Stephan Krull verfasste Studie »E-Mobilität, ist das die Lösung? Eine Befragung von Beschäftigten zum sozial-ökologischen Umbau der Autoindustrie.«

Die Broschüre »Amazons letzte Meile« zeigt auf, wie das Geschäftsmodell von *Amazon Logistics* funktioniert, mit welchen Verstößen gegen das Arbeits- und Strafrecht es verbunden ist und welche Folgen es für die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten hat. Exemplarisch wird das System der »ausgelagerten Prekarisierung« am Beispiel des Verteilzentrums Erfurt-Stotternheim dargestellt. Die Autor*innen stützen sich dabei auf Berichte von Beschäftigten, die sich seit Ende 2019 mit der Bitte um Unterstützung an die Beratungsstellen des DGB-Bildungswerks Thüringen gewandt hatten. Die Broschüre gibt zudem einen Einblick in gewerkschaftliche Strategieansätze gegenüber *Amazon Logistics* und Organisierungserfolge in der Paketzustellung in den USA, Italien und der Schweiz und skizziert mögliche Handlungsperspektiven für die Situation in Deutschland.



www.dgb-bwt.de/projekte/faire-mobilitaet-in-thueringen
www.dgb-bwt.de/projekte/faire-integration