

**Amazon ausgeliefert – Eine Studie zu
Prekarität und Machtressourcen der für
Amazon Logistics arbeitenden
Zusteller:innen**

Christopher Kirschner, Till Meerpohl und Jürgen Beyer

AMAZON AUSGELIEFERT – EINE STUDIE ZU PREKARITÄT UND MACHTRESSOURCEN DER FÜR AMAZON LOGISTICS ARBEITENDEN ZUSTELLER:INNEN

Zusammenfassung In diesem Beitrag wird die Verwendung des Machtressourcenansatzes für prekäre Lebens- und Beschäftigungsbedingungen diskutiert. Am Beispiel der für das Unternehmen Amazon arbeitenden Paketzusteller:innen wird aufgezeigt, wie Prekarität den Zugang zu Machtressourcen systematisch erschwert. Amazon ist in der Lage, die Machtressourcen der Erwerbsabhängigen durch Intervention und strukturelle Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu blockieren oder deren Einsatz gänzlich zu verhindern. Wir argumentieren für eine stärkere Berücksichtigung dieser Erkenntnisse in Machtressourcenanalysen in prekären Branchen, wie der Kurier-Express-Paket-Branche. Letztere unterliegt einem Aufschwung, der durch die COVID-19-Pandemie beschleunigt wurde und durch eine unzureichende arbeitsrechtliche Regulierung gekennzeichnet ist. In der vorliegenden Studie werden die gegenwärtigen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der für Amazon ausliefernden Zusteller:innen qualitativ erhoben. Die empirischen Daten setzen sich aus leitfadengestützten Interviews mit Zusteller:innen, einem Expert:inneninterview sowie ethnografischen Erhebungen zusammen. Wir konnten beobachten, wie Amazon Logistics durch Outsourcing der Dienstleistungen auf der letzten Meile Arbeitsrechtsverstöße, hohe Arbeitsbelastung und Druck fördert. Wirksame Organisierung gegen diese Verhältnisse wird durch Strategien von Amazon unterbunden oder ist aufgrund des systematischen Ausnutzens prekärer Lebensumstände kaum möglich.

Schlüsselwörter Letzte Meile; Prekarität; Machtressourcen; Amazon; KEP-Branche; Outsourcing

Being delivered to Amazon - A Study on the Precarity and Power Resources of Amazon Logistics Delivery Workers

Abstract This paper discusses the use of the power resource approach for precarious living and working conditions. Using the example of parcel delivery workers at Amazon, it is shown how precarity systematically impedes access to power resources. Amazon is able to block the power resources of wage earners through intervention and structural work and employment conditions, or to prevent their use altogether. We argue for greater consideration of these findings in power resource analyses in precarious industries, such as the courier-express-parcel industry. The latter is undergoing an upswing accelerated by the COVID-19 pandemic and characterized by inadequate labor regulation. In this study, we qualitatively survey the current working and employment conditions of delivery workers delivering for Amazon. The empirical data consists of four guided interviews with delivery workers, one expert interview, and ethnographic surveys. We were able to observe how Amazon Logistics promotes labor violations, high workloads and pressure by outsourcing last mile services. Effective organizing against these conditions is prevented by Amazon's strategies or is hardly possible due to the systematic exploitation of precarious living conditions.

Keywords Last Mile; Precarity; Power Resources; Amazon; CEP industry; Outsourcing

Être livré à Amazon - Une étude sur la précarité et les ressources de pouvoir des livreurs de la logistique d'Amazon

Résumé Dans cet article, l'utilisation de l'approche des ressources de pouvoir pour les conditions de vie et d'emploi précaires est discutée. L'exemple des livreurs de colis chez Amazon montre comment la précarité rend systématiquement plus difficile l'accès aux ressources de pouvoir. Amazon est en mesure de bloquer les ressources de pouvoir des salarié-e-s par son intervention et ses conditions structurelles de travail et d'emploi, voire d'empêcher totalement leur utilisation. Nous argumentons en faveur d'une plus grande prise en compte de ces connaissances dans les analyses des ressources de pouvoir dans les secteurs précaires, comme le secteur du courrier express et des colis. Ce dernier connaît un essor accéléré par la pandémie COVID-19 et se caractérise par une réglementation insuffisante du droit du travail. La présente étude recense qualitativement les conditions de travail et d'emploi actuelles des livreurs livrant pour Amazon. Les données empiriques se composent de quatre entretiens guidés avec des livreurs, d'un entretien avec un expert et d'enquêtes ethnographiques. Nous avons pu observer comment Amazon Logistics, en externalisant les services du dernier kilomètre, favorise les violations du droit du travail, une charge de travail élevée et la pression. Une organisation efficace contre ces conditions est empêchée par les stratégies d'Amazon ou n'est guère possible en raison de l'exploitation systématique des conditions de vie précaires.

Mots-clés Dernier kilomètre; précarité; ressources de pouvoir; Amazon; secteur CEP; externalisation

1. EINLEITUNG

Als Reaktion auf die Krise der Gewerkschaften in Deutschland am Ende des 20. und zu Beginn des 21. Jahrhunderts entwickelte sich eine sozialwissenschaftliche Debatte um eine gewerkschaftliche Erneuerung. Organizing-Ansätze aus den USA (McAlevy 2016) erhielten Einzug in die deutsche Gewerkschaftspraxis und wurden wissenschaftlich evaluiert (siehe hierzu u.a. Dietrich 2017). Darüber hinaus wurde mit dem Machtressourcenansatz ein Analyseinstrument zur Bestimmung der Konfliktfähigkeit von Erwerbsabhängigen und Gewerkschaften geschaffen. Aber nicht nur Machtressourcen von Erwerbsabhängigen und Gewerkschaften spielen spätestens seit der vielerorts aufgekündigten Sozialpartnerschaft in arbeitspolitischen Konflikten eine Rolle. Konzerne wie Amazon unterlaufen durch flexible Konzeptionen der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen die Machtressourcen der Erwerbsabhängigen. Das wird gerade bei den Zusteller:innen auf der letzten Meile deutlich, die entweder als Solo-Selbständige oder für von Amazon kontrollierte Drittunternehmen arbeiten. Die mangelnde Anbindung an den Konzern wird hierbei von Amazon für die Herabsetzung von Arbeitsstandards sowie eine Kostenreduktion auf der ressourcenintensiven letzten Meile genutzt. Gleichzeitig steigt die Relevanz des Auslieferungszweiges von Amazon stetig. Waren es 2017 in Deutschland noch 22 Millionen Pakete, so wird die Zahl für 2022 auf 154 Millionen Pakete geschätzt, die über die unternehmenseigene Logistik zugestellt werden. Damit liefern sie inzwischen rund 30 Prozent der eigenen Pakete selbst aus (Statista 2022). Wie viele Zusteller:innen hierfür in den jeweiligen Ländern eingesetzt werden, ist aufgrund der undurchsichtigen Struktur von Solo-Selbstständigen und den sogenannten Delivery Service Partnern (DSP) unklar. Insgesamt ist die Datenlage zu den für Amazon arbeitenden Zusteller:innen noch ungenügend. Neben wenigen internationalen Studien (siehe hierzu Altenried 2019; Alimahomed-Wilson 2020) gibt es im deutschsprachigen Raum bisher nur eine Fallstudie zum Verteilzentrum Erfurt-Stotternheim von Boewe et al. (2021), welche die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der für Amazon Logistics tätigen Zusteller:innen untersucht. Warum dieser wichtige Bereich nach wie vor nicht von Gewerkschaften organisiert ist und auf welchen Hemmnissen dies beruht, analysieren wir in dieser Studie. Eins unserer zentralen Ergebnisse ist, dass Outsourcing und das Ausnutzen prekärer Lebensumstände die gewerkschaftliche Organisationsfähigkeit erschwert.

Anknüpfend an den *Jenaer Machtressourcenansatz* von Schmalz und Dörre (2014; Dörre 2021) wird der Frage nachgegangen, wo sich mögliche Handlungsspielräume der Beschäftigten befinden, aber auch wie Amazon (Logistics) die Machtasymmetrien zu den Solo-selbstständigen- und insbesondere zu den DSP-Zusteller:innen sichert und aufrechterhält. Ziel der Studie ist es zu analysieren, inwieweit die Zusteller:innen über die vier Machtressourcen (strukturelle Macht, Organisationsmacht, institutionelle Macht, gesellschaftliche Macht) verfügen oder nicht verfügen (Schmalz und Dörre

2014). Unsere Auswertungen führen uns zu dem Schluss, dass Amazon strategisch Zugänge zu den Machtressourcen der Beschäftigten blockiert. Das stärkste Instrument ist die Auslagerung der Arbeit auf eine Vielzahl kleiner Subunternehmen, in denen das Entstehen von Mitbestimmungsstrukturen und Organisierung erheblich erschwert wird. Diverse Arbeitsrechtsverstöße werden dabei durch die DSP und nicht durch Amazon selbst begangen. Die Zusteller:innen wiederum besitzen vor allem in den betrieblichen Abläufen des Zustellens eine ausgeprägte strukturelle Machtressource gegenüber Amazon und könnten mit dieser die Logistik des Konzerns beeinträchtigen. Dass Machtressourcen ungenutzt bleiben, bleibt in den bisherigen Ausführungen zum Machtressourcenansatz allerdings weitestgehend unbegründet (siehe hierzu u.a. Brunner 2017; Dietrich 2017; Huke und Tietje 2014). In unserer Analyse stellen wir einen systematischen Zusammenhang zwischen Prekarität (Dörre 2014, 2017; Klenner et al. 2012; Motakef 2015; Wimbauer und Motakef 2020) und einem erschweren Zugang zu Machtressourcen her. Der Machtressourcenansatz von Schmalz und Dörre stellt zwar bereits eine sozialwissenschaftliche Antwort auf eine zunehmende Prekarisierung von Arbeit und Krise der Gewerkschaften dar, untersucht aber nicht die Wechselwirkungen von Prekarisierung und dem Zugang zu Machtressourcen. Zudem muss deutlich stärker als bisher berücksichtigt werden, dass die vier Machtressourcen der Erwerbsabhängigen von der Kapitaleseite durch Interventionen sowie die Schaffung struktureller Bedingungen blockiert oder in ihren Ausbildungsprozessen gänzlich verhindert werden.

Für die vorliegende Arbeit wurde die vertiefende Fallstudie als Forschungsstrategie gewählt. Anschließend an Pflüger et al. (2010) zeichnet sich diese durch einen klaren Kontextbezug, Multiperspektivität, die Kombination von Methoden und die Offenheit des Forschungsdesigns aus (Pflüger et al. 2010, S. 31). Als vertiefende Fallstudie beschränkt sich die vorliegende Arbeit auf wenige exemplarische Fälle (Pflüger et al. 2010, S. 48). In Hinblick auf die Solo-Selbstständigen muss angemerkt werden, dass es sich hierbei nicht um in einem Betrieb organisierte, sondern um plattformvermittelte Arbeitersaufträge handelt. Da sie jedoch die Minderheit unter den Zusteller:innen darstellen und als Solo-Selbstständige weder eindeutig der Kategorie der Unternehmer:innen noch der der Arbeitnehmer:innen zugeordnet werden können, werden sie ohne weitere Anpassung der Forschungsstrategie in die Fallstudie mit aufgenommen. Um dem Gütekriterium der Offenheit zu entsprechen, wurde für die Erhebung von Daten ein Mixed-Methods-Forschungsdesign verwendet. Den Schwerpunkt bilden leitfadengestützte Beschäftigteninterviews mit Zusteller:innen sowie ein leitfadengestütztes Expert:inneninterview mit einer Gewerkschaftssekretärin. Die Daten wurden im vierten Quartal 2021 und im ersten Quartal 2022 erhoben und durch ethnografische Erhebungen am Verteilzentrum von Amazon Logistics in Hamburg-Veddel ergänzt.

Die Studie gliedert sich wie folgt: Zu Beginn dieses Beitrags werden die logistische Organisationsstruktur der letzten Meile von Amazon Logistics sowie die damit verbundenen

Beschäftigtengruppen der Zusteller:innen erläutert (2). Es folgt die Skizzierung der ökonomischen und logistischen Verschränkung von Online-Handelsunternehmen und der Kurier-Express-Paket-Branche (KEP) auf der letzten Meile (3). Im Kapitel 4 werden die flexibel-prekären Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Zusteller:innen dargestellt, die vom Einsatz algorithmischer Arbeitssteuerung, sowie einer Standardisierung und Intensivierung von Arbeitsprozessen nach dem Prinzip des digitalen Taylorismus, geprägt sind. Im Anschluss werden die empirischen Daten aus den Interviews und der ethnografischen Erhebung mithilfe des Jenaer Machtressourcenansatzes analysiert (5). In Kapitel 6 wird die für das Verständnis des Fallbeispiels notwendige Dimension der Prekarität eingeführt und an die bereits diesbezüglich im Machtressourcenansatz bestehenden Ansätze angeschlossen. Die Arbeit schließt mit einem Fazit, in dem die Forschungsergebnisse zusammengefasst und kritisch eingeordnet werden (7).

2. DIE LOKALEN PARTNER:INNEN VON AMAZON LOGISTICS

Das Logistiknetzwerk von Amazon Logistics gliedert sich, wie in Abbildung 1 dargestellt, innerhalb eines Landes in verschiedene Typen von Logistikzentren. Zwischen diesen zirkulieren die Pakete via LKW und werden am Ende der Transportkette durch Delivery Service Partner oder auch durch Amazon-Zusteller:innen¹ mittels PKW oder Transporter an die Konsument:innen ausgeliefert.

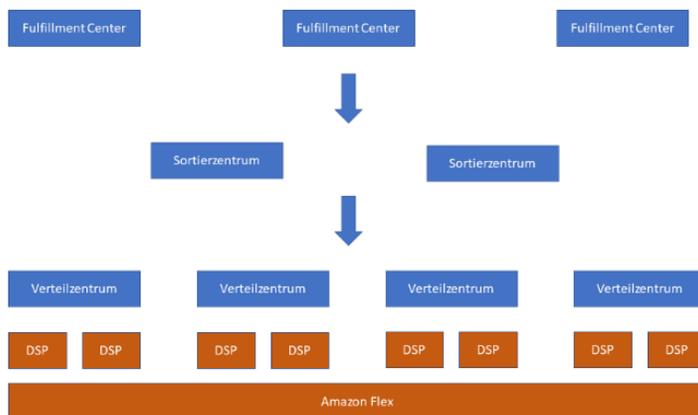


ABB. 1: VERSCHIEDENE TYPEN VON AMAZON-LOGISTIKZENTREN NACH BOEWE ET AL.

¹ In Deutschland wurden Solo-Selbstständige bis zum 07.06.2022 über den Zustellservice Amazon Flex beschäftigt. In Deutschland ist das Amazon Flex Programm seitdem nicht mehr verfügbar und die Anfragen potentieller Zusteller:innen werden an den Service Partner „Driverexpress“ weitergeleitet.

Die DSP sind eigenständige Drittunternehmen, die über 20 bis 40 Lieferwagen sowie zwischen 30 und 70 angestellte Zusteller:innen verfügen und ausschließlich Pakete von Amazon Prime² zustellen. Die Flottengröße der DSP ist durch Amazon Logistics festgelegt und begrenzt die Subunternehmen deutlich in ihrem Wachstum und ihrer Anzahl, während Amazon die eigene Flexibilität gegenüber den Marktentwicklungen sowie eine relative Autonomie gegenüber den Subunternehmen wahrt. Für die Gründung eines DSP ist keine spezielle Qualifikation erforderlich. Notwendige Kenntnisse für die Führung eines kleinen Logistikunternehmens in dieser Größe werden in digitalen *Webinaren* vermittelt (Amazon Logistics 2022). Die DSP-Zusteller:innen arbeiten formal nicht für Amazon Logistics, auch wenn sie teils eine Amazon-Uniform sowie ein Lieferfahrzeug mit dem Amazon-Emblem fahren (Alimahomed-Wilson 2020, S. 74). Solo-Selbstständige Zusteller:innen erhalten sogenannte Lieferblocks. Laut Amazon Logistics können Solo-Selbstständige mit der Pauschale eines Lieferblocks bis zu 25 € pro Stunde verdienen. Allerdings müssen von der Vergütung die Kosten für einen eigenen oder einen eigens dafür angemieteten PKW sowie alle hiermit verbundenen Ausgaben sowie Sozialversicherungen selbst bezahlt werden³ (Alimahomed-Wilson 2020, S. 74). Aufgrund der Pauschale gibt es zudem keine Überstundenvergütung. Soweit für eine Tour mehr Zeit benötigt wird, als von Amazon Logistics veranschlagt wurde, sinkt der reale Stundenlohn der Fahrer:innen (Alimahomed-Wilson et al. 2020, S. 8). Für den Registrierungsprozess sind die Anmeldung eines eigenen Gewerbes, sowie die Vorlage eines polizeilichen Führungszeugnisses notwendig. Eine Garantie auf eine bestimmte Anzahl von Schichten gibt es nicht. Für alle Zusteller:innen beginnt der Arbeitstag vor dem Verteilzentrum. Dort werden sie in Wellen in die Halle des Verteilzentrums geschleust, wo sie ihre Lieferblöcke erhalten. Die Pakete müssen das Verteilzentrum noch am selben Tag verlassen und ausgeliefert werden. Sobald die Fahrzeuge beladen sind, beginnt die Aufzeichnung der Arbeitszeit. Die Wartezeit vor dem Verteilzentrum wird nicht als Arbeitszeit erfasst, auch wenn sie manchmal mehr als eine halbe Stunde betragen kann (Alimahomed-Wilson 2020, S. 76f.).

² Amazon Prime ist ein Abonnement, bei welchem die Konsument:innen gegen Zahlung einer jährlichen Gebühr Vergünstigungen auf der Amazon-Plattform erhalten. (Alimahomed-Wilson et al. 2020, S. 7).

³ Zudem sind sie gegenüber ökonomischen Krisen kaum abgesichert. So kam es durch den Ukraine-Krieg im Frühjahr 2022 zu einem erheblichen Anstieg bei den Benzin- und Dieselpreisen. (vgl. u.a. Bogner 2022).

3. DER TRANSPORT VON WAREN AUF DER LETZTEN MEILE

Der Online-Handel erhebt den Transport von Ware direkt zu den Konsument:innen zu einem Grundprinzip des angestrebten Tauschverhältnisses. Während auf den Onlineplattformen „Warenpräsentation, Vertragsanbahnung bis Vertragsabschluss, Bestellvorgang, Zahlungsabwicklung“ (Apicella 2020, S. 46) digital vereint werden, garantieren (betriebseigene) Distributionszentren und Logistikstrukturen die hohen Anforderungen der zeitnahen Zustellung der Ware (Apicella 2020, S. 45). Aus diesem Grund stellt die technische und strukturelle Entwicklung einer effizienten, kostengünstigen (globalen) Logistik eine notwendige Bedingung hinsichtlich Entwicklungspotenzialen und Konkurrenzfähigkeit von Online-Unternehmen dar (Apicella 2020, S. 32f.).

Die letzte Meile ist dabei einer der arbeits- und kostenintensivsten Bereiche im Transportwesen. Durch ihre zentrale Bedeutung im Online-Handel wird sie zu einem umkämpften Sektor der Logistik (Altenried 2019, S. 115). Die untereinander im Wettbewerb stehenden Unternehmen der KEP-Branche sind global agierende Logistikunternehmen, wie UPS, DHL, Hermes, Deutscher Paketdienst (DPD) oder General Logistics Systems (GLS), sowie neu hinzugekommene Logistikabteilungen großer Online-Unternehmen, wie Amazon Logistics. Auf der letzten Meile entsteht rund ein Drittel der Gesamtkosten für den Transport einer Ware. Grund dafür sind eine hohe Anzahl an Zwischenstopps mit 225-350 Paketen pro Lieferroute (Alimahomed-Wilson 2020, S. 77) bei geringer Absatzmenge pro Stopp (Alimahomed-Wilson 2020, S. 73). Die Planung der Lieferrouten, die unter anderem unter Hinzunahme von Softwareprogrammen erstellt werden, steht weiterhin vor dem *Travelling Salesman Problem*, welches bereits im 19. Jahrhundert bestand: die kürzeste Route zwischen den anzufahrenden Punkten zu wählen, sodass nur die erste Station (gleichzeitig Endstation) mehr als einmal erreicht wird (Altenried 2019, S. 121). Dies wird unter anderem dadurch erschwert, dass auf einer Tour längst nicht alle Pakete zugestellt werden können (Apicella 2020, S. 45). Zudem beziehen sich die Lieferversprechen auf immer kürzere Zeiträume zwischen Bestellung und tatsächlicher Lieferung, wie *next-day-delivery*, *same-day-delivery* oder sogar *same-hour-delivery* (Altenried 2019, S. 117). Online-Unternehmen ohne eigenen Logistikbereich sind von den Transport- und Zustellungskapazitäten der jeweiligen nationalen KEP-Branche abhängig. Gegenwärtig lassen sich nach Altenried (2019) hinsichtlich der letzten Meile zwei zentrale Entwicklungen feststellen:

„On one hand, it [the last mile, Anm. d. Autoren] represents the ‚logistification‘ of production, circulation and consumption, and, on the other, the rise of platforms.“ (Altenried 2019, S. 126).

Dieser *rise of platforms* wirkt sich auf das Marktwachstum der KEP-Branche aus. Wurden in Deutschland im Jahr 2010 noch jährlich 2,33 Mrd. Sendungen verschickt, lag die Zahl der Sendungen im Jahr 2020 bei rund 4,05 Mrd. Dabei stieg der Anteil an Business-to-Customer-Sendungen (B2C) im Jahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr um 18,6% (Bundesverband Paket und Expresslogistik e.V.

2021, S. 6). Für die Logistikunternehmen der KEP-Branche bedeutet ein konstantes Wachstum, dass „die aus dem Logistiknetzwerk resultierenden Fixkosten pro Paket“ (Holst und Singe 2013, S. 46) mit steigendem Paketvolumen sinken. Trotz des deutlichen Wachstums ist die KEP-Branche hinsichtlich ihrer Beschäftigungsbedingungen als Niedriglohnsektor einzuordnen (Fuchs et al. 2020, S. 32ff.). Dies liegt an der hohen Kostenintensität, insbesondere beim Aufbau und der Instandhaltung flächendeckender technisch-organisatorischer Infrastruktur bei gleichzeitiger Konkurrenz weniger großer Konzerne. Der konstante Kostendruck dieses Verdrängungskampfes wird auf die Subunternehmen und Solo-Selbstständigen umgeleitet.

Holst und Singe (2013) gliedern die KEP-Branche aufgrund ihrer Feldstruktur in drei voneinander entkoppelte Parallelwelten: die Welt der globalen Logistikkonzerne, die Welt der kleinbetrieblichen Subunternehmen und die Welt der selbstfahrenden Kleinstunternehmer:innen (Solo-Selbstständige). Die Welten sind durch eigene wirtschaftliche Rationalitäten und Unternehmenstypen gekennzeichnet, in denen die Arbeit stattfindet. In der Welt der globalen Logistikunternehmen wird der Unternehmenstypus „von einem professionalisierten Management auf der Basis von formalen Hierarchien gesteuert“ (Holst und Singe 2013, S. 49) und durch differenzierte Funktionsbereiche wie den Vertrieb, das Controlling oder die Planung unterstützt. Der Unternehmenstypus der Welt der kleinbetrieblichen Subunternehmen ist beinahe ausschließlich lokal aktiv und wird durch ein:e Eigentümer:in ohne weitere betriebsinterne Stellen geleitet. Daher besteht keine organisationale Trennung zwischen Eigentum und Kontrolle. Beim Unternehmenstypus der Solo-Selbstständigen sind Haushalt und Betrieb meist nicht getrennt. Stattdessen werden die eigenen Fahrzeuge zum Ausliefern der Pakete verwendet. Ähnlich wie beim Unternehmertypus der Subunternehmen ist der Zweck der Tätigkeit die Sicherung des Lebensunterhaltes und nicht wie bei den Logistikkonzernen das Erzielen größtmöglicher Gewinnmargen. Die Feldstruktur der KEP-Branche ist durch steile Machtasymmetrien geprägt, die zwischen den Logistikkonzernen und den Subunternehmen sowie letzteren und den angestellten Zusteller:innen bestehen. Der ungleiche Zugang zu Macht⁴ begünstigt zwischen dem herrschenden und den beherrschten Unternehmenstypen „Ansätze einer um Macht, Unterwerfung und Informalität zentrierten Kultur der Patronage“ (Holst und Singe 2013, S. 43). Dabei hoffen die Beherrschten (Subunternehmen und Solo-Selbstständige) durch ihren Gehorsam auf die Fürsorge der Herrschenden und eine Kontrolle über die eigene Zukunft. Durch dieses Patron-Klienten-Verhältnis reproduzieren sich bestehende Machtasymmetrien, welche die Auslagerung des

⁴ Der Begriff Macht ist hier im Weberschen Sinne gemeint und bezeichnet „die Chance eines Menschen oder einer Mehrzahl solcher [...], den eigenen Willen in einem Gemeinschaftshandeln auch gegen den Widerstand anderer daran Beteiligter durchzusetzen“ (Weber 2009, S. 133).

Kostendrucks erst ermöglichen, weshalb die Beherrschten, so Holst und Singe, an den Ungleichheiten im Feld selbst beteiligt sind (2013, S. 43, 57). Insgesamt gilt die Branche nach der Einschätzung von Altenried (2019) seit langem „[as] a site of experimentation using hyperflexible forms of labour in order to find lean and cheap answers to the contingencies of global supply chains.“ (Altenried 2019, S. 123).

4. FLEXIBEL ARBEITEN IN DER KURIER-EXPRESS-PAKET-BRANCHE: ÜBERWACHT, VERMESSEN, ANGELEITET

In Hinblick auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sind zwei Prozesse innerhalb der KEP-Branche zu beobachten. Zum einen die plattformgesteuerte Flexibilisierung und Prekarisierung von Arbeitsbeziehungen sowie die digitale Standardisierung und Intensivierung von Arbeitsprozessen (Altenried 2019, S. 116). Der Begriff der Flexibilisierung von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen beschreibt aus Perspektive der Logistikkonzerne einen an die Anforderungen des Marktes angepassten, zeitlich flexiblen Einsatz von Arbeitskräften mit möglichst geringen Fixkosten (Apicella 2020, S. 127). Für die Seite der Arbeitenden bedeutet Flexibilisierung von Arbeit zum einen ein Zugewinn von Autonomie über zeitliche Freiräume, für Personen mit einem anderweitigen Haupterwerb stellt es die Möglichkeit auf einen zusätzlichen Nebenerwerb dar. Diese Autonomie steht jedoch in enger Abhängigkeit zu der unausgesprochenen Forderung der Logistikkonzerne, die individuelle Verfügbarkeit von Arbeitskraft den Erfordernissen des Marktes, der Unternehmen sowie den Bedürfnissen und Konsummustern der Konsument:innen anzupassen, wodurch die Arbeitenden zu saisonalen Stoßzeiten besonders stark beansprucht werden können (Butollo et al. 2018, S. 144). Die hinzugewonnene Autonomie über die eigene Arbeitszeit geht daher mit prekären Beschäftigungs- und insbesondere prekären Arbeitsbedingungen einher, bei denen die individuellen Interessen gegenüber den Interessen der Logistikkonzerne vollends verschwinden können (Altenried 2019, S. 125; Apicella 2020, S. 65; Nachtwey und Staab 2015, S. 80; Schulze Buschoff et al. 2017).

Durch die Praxis des *Outsourcings* sollen Kostenstellen und Kapitalbindung reduziert und variabilisiert werden, weshalb bestimmte Aufgabenbereiche oder Teile des Betriebs an Subunternehmen ausgelagert werden (Holst und Singe 2013, S. 47). Im Vergleich zu festangestellten Zusteller:innen der Logistikkonzerne, verfügt die Mehrzahl der dort beschäftigten Zusteller:innen

über keine fachbezogene abgeschlossene Ausbildung.⁵ Darüber hinaus weisen sie häufiger eine unterbrochene Erwerbsbiografie auf (Holst und Singe 2013, S. 50). Die Belegschaft der Subunternehmen besteht vorwiegend aus männlichen Personen (ein Drittel der Zusteller:innen in der KEP-Branche sind Frauen) mit einem Migrationshintergrund (Fuchs et al. 2020, S. 32f.). Wie Fuchs et al. erläutern, finden in den Logistikkonzernen selten direkte arbeitsrechtliche Verstöße statt, da die strukturellen Voraussetzungen, wie nicht registrierte Finanzmittel wie Schwarzgeld, häufig nicht bestünden. Hier würden vor allem rechtliche Grauzonen, wie „die Nicht-Anrechnung einzelner Bestandteile der Arbeit auf die Arbeitszeit“ (Fuchs et al. 2020, S. 36) genutzt, um Lohnkosten zu drücken. Im Gegensatz dazu werden in Subunternehmen sowohl Praktiken aus der Grauzone als auch direkte arbeitsrechtliche Verstöße zur Reduktion von (Lohn-)Kosten angewendet. Neben einer (bewusst) ungenauen oder verfälschten Erfassung der Arbeitszeit und dadurch unentgeltlicher Mehrarbeit, sind Schwarzarbeit (siehe hierzu u.a. A. Kirchner et al. 2013) und illegale Beschäftigung (siehe hierzu u.a. Schnadt 2016) branchenübliche Vergehen gegen das Arbeitsrecht. Bei den von diesen prekären Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen Betroffenen handelt es sich vorrangig um Zusteller:innen mit einer fehlenden Berufsausbildung und ohne deutsche Staatsbürgerschaft (Fuchs et al. 2020, S. 38), also mit einer objektiv als prekär zu klassifizierenden Position im sozialen Feld. Die Solo-Selbstständigen unterliegen aufgrund ihrer Selbstständigkeit nicht den Institutionen der Arbeitsregulierung, wie der Mitbestimmung im Betrieb oder dem Anspruch auf einen Tarifvertrag (Holst und Singe 2013, S. 52f.). Hinsichtlich der Interessenvertretung können sie sich sowohl durch Gewerkschaften als auch durch Unternehmer:innenverbände vertreten lassen (Pongratz und Abbenhardt 2018). Aus den erhaltenen Honoraren, die sie für die vollbrachte Arbeitsleistung geltend machen können, entstehen keine Ansprüche auf Schutzrechte, wie dies für andere Arbeitnehmende der Fall ist (Motakef 2015, S. 64). Die Solo-Selbstständigen sind zum einen Nebenerwerbsselbstständige, die „entweder noch ein anderes Gewerbe betreiben oder die Zustelltätigkeit als Zuverdienstmöglichkeit betrachten“ (Holst und Singe 2013, S. 50). Zum anderen sind es Neuselbstständige, die einen Kleinbetrieb mit angestellten Zusteller:innen aufbauen möchten (Holst und Singe 2013, S. 52). Soweit sie ihre Arbeitsaufträge über digitale Plattformen erhalten, gelten sie als Gig-Worker:innen. Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen als Zusteller:in bzw. als Gig-Worker:in sind durch kurzfristige, temporäre, niedrigentlohnte und pauschal bezahlte Aufträge gekennzeichnet. Da sie als Gig-Worker:innen Aufträge annehmen, gelten auch sie rechtlich nicht als Beschäftigte von Amazon Logistics. Als Solo-Selbstständige sind sie für die Auslieferung der Lieferblocks eigenverantwortlich

⁵ Im Gegensatz zu den Fahrradkurieren im Bereich der Essenlieferung ist die Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen ein staatlich anerkannter Ausbildungsberuf (siehe hierzu u.a. Deutsche Post DHL Group 2022; DPD 2022; UPS 2022).

zuständig. Bei der Gesamtzahl der Zusteller:innen machen sie nur einen geringen Anteil aus, da die Logistikkonzerne weiterhin vorrangig auf das Outsourcing an Subunternehmen setzen (Fuchs et al. 2020, S. 35). Die unsichere Existenz und der Kostendruck auf die Subunternehmen und Solo-Selbstständigen strukturieren die Praxis des Zustellens als eine prekäre Form der Arbeit und Beschäftigung. Holst und Singe begründen aus der extremen ökonomischen Unsicherheit der Position von Subunternehmen, Zusteller:innen und Solo-Selbstständigen das Ausbleiben von Widerstand gegen die vorherrschenden Feldstrukturen in der KEP-Branche (Holst und Singe 2013, S. 53ff.).

Die digitale Standardisierung und Verdichtung von Arbeitsprozessen umfasst den zunehmenden Einsatz von Instrumenten zur algorithmischen Arbeitssteuerung (Schaupp 2020). Die Erstellung kleinster Arbeitsschritte bei gleichzeitiger permanenter Messung, Kontrolle und Überwachung der Tätigkeiten mittels digitaler Instrumente, kann als eine Fortführung zentraler Elemente des Taylorismus interpretiert werden, was in der Arbeits- und Industriosozilogie unter anderem als *digitaler Taylorismus* bezeichnet wird (siehe hierzu u.a. Nachtwey und Staab 2015; Butollo et al. 2018; Altenried 2019). Dieser digitale Taylorismus ist Nachtwey und Staab zufolge ein zentrales Merkmal des digitalen Kapitalismus (Nachtwey und Staab 2020, S. 286) und „besteht in einer spezifischen Dynamik von Herrschaft und Kontrolle“ (2015, S. 76). Arbeitsorganisation und Rationalisierung werden so als Merkmale des Taylorismus auf die Dienstleistungsarbeit übertragen (Nachtwey und Staab 2015, S. 76). Auch das „stille Prozesswissen“ (Butollo et al. 2018, S. 145) der digitalen Auswertung von Arbeitsschritten fällt dem Management zu, welches dadurch das subjektiv erlernte Erfahrungswissen der Beschäftigten vernachlässigen kann (Butollo et al. 2018, S. 145). Das Arbeitsregime des digitalen Taylorismus ist vor allem auf Arbeitssektoren mit einem hohen Verschleiß an Beschäftigten ausgelegt, was sowohl durch einen saisonal abhängigen Bedarf an Arbeitskräften als auch durch die teils körperlich und psychisch belastenden Arbeitstätigkeiten bedingt ist. Um die Zentren der Logistikkonzerne entsteht dadurch „ein Satellitensystem arbeitspolitischer Peripherien“ (Nachtwey und Staab 2015, S. 79). Die leicht zu erlernenden Arbeitsschritte und die ständige Überwachung der Beschäftigten ermöglicht es, einen konstanten Austausch der „*digitalen Kontingenzarbeitskraft*“ (Nachtwey und Staab 2015, S. 81 [Hervorhebung im Original]) aufrechtzuerhalten (Altenried 2019, S. 125f.). Kontingenzarbeitskraft, also eine betrieblich entkoppelte Arbeitskraft, findet sich in der digitalisierten KEP-Branche häufig wieder. Während Nachtwey und Staab auf die plattformvermittelte Arbeit Solo-Selbstständiger abzielen, finden sich in Logistikbranche eine Vielzahl an Subunternehmen, die vom Konzern entkoppelt sind (2015). Hierbei ist die Nachfrage nach neuen Arbeitskräften durch die Online- und Logistikkonzerne von den sozialstrukturellen Bedingungen einer Region abhängig, wobei im Falle von Geflüchteten und Menschen mit Migrationshintergrund auch sozialstrukturelle Veränderungen und Problemlagen außerhalb Deutschlands eine Rolle spielen (Butollo et al. 2018, S. 154f.; Nachtwey

und Staab 2015, S. 78f.). Die Logistikbranche, aber auch der Online-Handel sind durch eine hohe Veränderungsdynamik geprägt, der nicht zuletzt durch einen verstärkten Einsatz von Automatisierungstechnologien sowie technischen Assistenzsystemen begegnet wird (Butollo et al. 2018, S. 155; Nachtwey und Staab 2015, S. 64). Amazon Logistics verwendet als Arbeitsleitsysteme das sogenannte *Rabbit* für die DSP-Zusteller:innen sowie eine App auf den Endgeräten der Solo-Selbstständigen. Über diese appbasierten Arbeitsleitsysteme erhalten die Zusteller:innen Informationen zu jeder Paketzustellung, wie die Adresse sowie die Telefonnummer der Kund:in als auch einen möglichen Ablageort, falls die Kund:in nicht angetroffen werden kann (Alimahomed-Wilson 2020, S. 77). Gleichzeitig erhält Amazon den GPS-Standort sowie die jeweilige Arbeitsleistung einer Zusteller:in (S. Kirchner 2019, S. 11; Nachtwey und Staab 2015, S. 76f.). Insbesondere für die Solo-Selbstständigen stellt die appbasierte Plattform eine Art Trennschicht dar, mit der die Kommunikation zwischen Unternehmen und Arbeitskraft auf das Nötigste reduziert und durch die Vorgaben des Unternehmens begrenzt wird (Nachtwey und Staab 2015, S. 81). Die Überwachung und Messbarmachung der Arbeitsschritte entspricht zwar den Grundsätzen des Taylorismus, durch die digitalen Instrumente und Kommunikationsmedien kann jedoch jederzeit direkt in den Betriebsablauf insgesamt sowie in den der einzelnen Zusteller:innen eingegriffen werden. Hierin zeigt sich die große Bedeutung von Software und digitaler Technologie für die Logistikbranche (Altenried 2019, S. 122). Das Arbeitsregime des digitalen Taylorismus vermag allerdings das „Konfliktfeld zwischen Kapital und Arbeit“ (Butollo et al. 2018, S. 143) nicht zu neutralisieren. Stattdessen ist das Management weiterhin implizit auf die Kooperation der Beschäftigten angewiesen, wodurch konflikthafte Aushandlungen von Arbeitsabläufen weiterhin relevant sind (Butollo et al. 2018, S. 144). Allerdings wird es für die Beschäftigten und Solo-Selbstständigen zunehmend undurchsichtiger, die jeweils zuständige Konfliktpartei auszumachen. Während den Solo-Selbstständigen aufgrund der fehlenden Organisationsmitgliedschaft der Konfliktpartner gänzlich fehlt, ist dieser bei den DSP-Zusteller:innen schwer auszumachen, da für die Fahrer:innen kaum zu unterscheiden ist, ob sie sich hinsichtlich ihrer Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an Amazon Logistics oder den jeweiligen DSP wenden müssen (Nachtwey und Staab 2015, S. 82). Allerdings bietet die digitale Infrastruktur, insbesondere plattformvermittelter Kurierarbeit, durchaus Möglichkeiten der Organisation. Wie Heiland und Schaupp (2020) in ihrer Studie über die Fahrradkurierfahrer:innen zweier digitaler Plattformen nachweisen konnten, sind trotz prekärer Arbeitsbedingungen Solidaritätsstrukturen unter den Beschäftigten möglich, die sowohl in gegenseitiger Hilfe untereinander, jedoch auch widerständigem Handeln gegen prekäre Arbeitsbedingungen resultieren. So konnte Widerstand und Solidarisierung als Praxis in den Arbeitsalltag integriert werden (Heiland und Schaupp 2020, S. 64).

5. MACHT ODER OHNMACHT? MACHTRESSOURCEN DER PAKETZUSTELLER:INNEN

Zentrales theoretisches Fundament dieser Studie ist der *Jenaer Machtressourcenansatz*. In diesem untersuchen Dörre und Schmalz die These einer gewerkschaftlichen Erneuerung in Deutschland in den 2000er und 2010er Jahren. Im Sinne der Labour Revitalization Studies (Chun 2009; Fairbrother und Yates 2003; Frege und Kelly 2004; Lévesque und Murray 2013; Turner 2006; Voss und Sherman 2000) analysieren sie die Potenziale neuer, radikaler Strategien des Organizings und deren Auswirkungen auf die Erwerbsabhängigenmacht der Beschäftigten (Schmalz und Dörre 2014, S. 222). Schmalz und Dörre gehen in ihrem Ansatz davon aus, „dass Beschäftigte durch kollektive Mobilisierungen von Machtressourcen ihre Interessen erfolgreich vertreten können“ (2014, S. 221). Die Erwerbsabhängigenmacht ist eine heterodoxe, gegenhegemoniale Machtform. Diese ist quer zu den Grundtypen sozialer Macht – ökonomische, politische und ideologische Macht – angeordnet (Schmalz und Dörre 2014, S. 221). Sie besteht aus vier Machtressourcen: *strukturelle Macht*, *Organisationsmacht*, *institutionelle Macht* und *gesellschaftliche Macht* (Schmalz und Dörre 2014, S. 221f.). Dem Konzept der Erwerbsabhängigenmacht unterliegt die Vorannahme, dass die Beschäftigten ein Interesse haben „Asymmetrien in den Austauschbeziehungen von Kapital und Arbeit durch kollektive Mobilisierungen von Machtressourcen zu korrigieren“ (Schmalz und Dörre 2014, S. 221). Zudem drückt sich die Erwerbsabhängigenmacht darin aus, etwas zu tun und nicht darin, die Regeln zu bestimmen. Als heterodoxe, gegenhegemoniale Macht, ist die Erwerbsabhängigenmacht gegen die Macht der Kapitaleseite gerichtet. Letztere ist darin bestrebt, die Machtressourcen der Erwerbsabhängigen „durch Standortverlagerungen, Veränderungen in der Produktionsorganisation oder Rationalisierungsmaßnahmen“ (Schmalz und Dörre 2014, S. 222) einzuschränken oder zu verhindern. Darüber hinaus sind einzelne Machtressourcen, wie die Marktmacht, von staatlichen Regulierungen und Interventionen unter anderem in Hinblick auf die Einwanderungspolitik relativ abhängig. Über beide Machtformen, Erwerbsabhängigenmacht und Macht der Kapitaleseite, wird versucht, die staatlichen Interventionen beispielsweise durch Gesetze oder politische Maßnahmen positiv für die eine und negativ für die andere Machtform zu beeinflussen. Dörre und Schmalz gehen ihren Ausführungen nach vorwiegend von Normalarbeitsverhältnissen aus, welche durch gewerkschaftliche Arbeit flankiert werden. Prekäre Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse werden hinsichtlich ihrer Bedeutung für den Machtressourcenansatz zwar erwähnt, die Folgen für den Zugang zu und den Einsatz von Machtressourcen bleiben jedoch weitestgehend unberücksichtigt. Weiterhin bleibt weitestgehend unbeachtet, dass Machtressourcen wie die Organisationsmacht, institutionelle und gesellschaftliche Macht stark auf gewerkschaftlichem Eingreifen basieren. Gerade prekäre Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sind jedoch durch einen niedrigen gewerkschaftlichen Organisationsgrad gekennzeichnet. Für die Zusteller:innen, die für Amazon arbeiten, konnten wir keine gewerkschaftliche Organisation beobachten. Die Macht der Kapitaleseite wird ebenfalls nur

in Ansätzen dargestellt, wodurch die Konsequenzen für die Machtressourcen der Erwerbsabhängigenmacht vage bleiben. Gerade für prekäre Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen beeinträchtigen die auf der völligen Ausschöpfung legaler und in den Bereich der Grauzone abweichender Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen den Zugang zu Machtressourcen.

6. STRUKTURELLE MACHT

Die strukturelle Macht ist eine primäre Machtressource und steht den Arbeitenden auch, ohne dass diese eine kollektive Interessenvertretung ausbilden, zur Verfügung. Mit ihr wird die Stellung der Erwerbsabhängigen innerhalb des ökonomischen Systems ausgedrückt. Strukturelle Macht ergibt sich aus den Abhängigkeitsbeziehungen der im Betrieb beteiligten sozialen Gruppen. Die strukturelle Macht ist in Produktionsmacht und Marktmacht untergliedert. Über Produktionsmacht verfügen die Arbeitenden insoweit sie den Ablauf eines Betriebes oder eines Produktionszyklus stören können (Schmalz und Dörre 2014, S. 222). Erwerbsabhängige, die den Transport organisieren und erledigen, sind in der Lage „die Zirkulation von Kapital und Arbeitskräften [...] zu bremsen“ (Schmalz und Dörre 2014, S. 223). Bezogen auf die Auslieferung von Paketen auf der letzten Meile bedeutet dies, die Wertübertragung, die durch Überführung in die Konsumtionssphäre erfolgt, zu stören oder gar temporär zu unterbrechen. Für das Logistiknetzwerk von Amazon ist die letzte Meile ein vulnerabler Abschnitt in der Lieferkette. Als Verbindung zwischen der Online-Handelsplattform und den Kund:innen, aber auch als notwendige Leerung der Logistikzentren, deren Kapazität durch sich stauende Pakete schnell an ihre Grenzen kommen würde. Die Zusteller:innen besitzen somit eine ausgeprägte Zirkulationsmacht gegenüber Amazon. Diese gegen den Konzern einsetzen zu können, ist allerdings an die Voraussetzung eines danach fortbestehenden Arbeitsverhältnisses gekoppelt. Dies ist jedoch aufgrund der gegenwärtigen Outsourcingspolitik von Amazon und der Beschäftigungspolitik der DSP nicht der Fall. Die Marktmacht der Erwerbsabhängigen ergibt sich aus den jeweiligen Strukturen des Arbeitsmarktes, „also dessen Segmentierung in Stammebelegschaft, prekär Beschäftigte, Arbeitslose und andere Gruppen“ (Schmalz und Dörre 2014, S. 223). Daneben wird die Marktmacht der Erwerbsabhängigen durch staatliche Interventionen und Regulierungen beeinflusst, durch die beispielsweise das Verhältnis an Arbeitskräften verändert wird. Hieraus resultieren Grenzziehungen zwischen den Erwerbsabhängigen, die durch „ethnische und geschlechtsspezifische Zuschreibungen“ (Schmalz und Dörre 2014, S. 223) verschärft oder erst erzeugt werden. Die Erwerbsabhängigen gehören abhängig von ihrer Ressourcenausstattung und der jeweiligen Grenzziehung einer bestimmten Hierarchiestufe an, wodurch sie sich in ihrem Umfang an Marktmacht voneinander unterscheiden (Schmalz und Dörre 2014, S. 223). Die entqualifizierte Arbeit der für Amazon Logistics arbeitenden Zusteller:innen deutet auf eine niedrige

Marktmacht hin, die durch eine scheinbar unerschöpfliche Zahl einer *dienstleistenden* Reservearmee ersetzt werden können (Marx 2007, S. 665).

Der Online-Konzern tut einiges dafür, die strukturellen Machtressourcen der Belegschaften der DSP kleinzuhalten. Durch weitreichende digitale Taylorisierung der Arbeit, haben sie sich weite Teile des Wissens der Beschäftigten angeeignet. Die Routen werden über digitale Navigationssysteme in Kombination mit GPS-Tracking der Zustellfahrzeuge errechnet und obliegen nicht der Entscheidungshoheit der Zusteller:innen. Das führt in einigen Situationen zu Problemen im Arbeitsablauf, die nicht durch die Fahrer:innen korrigiert werden können. So können sie durch die Steuerung der genutzten App auf ihren oder den dienstlichen Smartphones die Pakete nur in der vorgeschriebenen Reihenfolge abgeben. Gleichzeitig nutzen die Vorgesetzten der DSP, dieses Wissen auch zur Kontrolle der Arbeit der Beschäftigten. So berichtet Luis⁶:

“If you drive to the, to the supermarket your boss calls you: Ey what are you doing? Why do you use the car to go to the supermarket? These guys control that.” (Luis 2022, Abschn. 00:21:42)

Die Interviewten beschreiben übereinstimmend, dass sie nach kürzester Einarbeitungszeit dazu in der Lage waren, die für ihre Arbeit erforderlichen Aufgaben allein zu bewerkstelligen. Durch diesen Umstand sind sie einfach zu ersetzen, was den DSP Möglichkeiten der Machtausübung eröffnet. DSP-Vorgesetzte drängen häufig auf eine schnelle und vollständige Auslieferung der Charge. Die befragten Zusteller:innen berichten von enorm hohem Druck, dem nicht selten durch Kürzungen der Besoldung oder angedrohter oder tatsächlicher Kündigung Nachdruck verliehen wird. Das Handeln der DSP-Vorgesetzten ist auch Ausdruck der Machtasymmetrien gegenüber Amazon. So berichtet ein Zusteller, dass die Vergütungen der DSP an die tatsächlich ausgelieferten Pakete gebunden sind und nicht ausgelieferte Pakete niedrigere Einnahmen nach sich ziehen. Gegenmacht erlangen die Beschäftigten in Form von struktureller Marktmacht lediglich durch bessere Gebietskenntnisse. Durch das im Arbeitsprozess erlernte Produktionswissen werden die Abläufe stellenweise optimiert. Teilweise unterbinden DSP aber auch diesen Zugang zu der Machtressource, da sie die Gebiete regelmäßig ändern.

7. ORGANISATIONSMACHT

Indem sich Erwerbsabhängige zusammenschließen, eignen sie sich Organisationsmacht an. In ihr wird die Primärmacht der Erwerbsabhängigen zusammengefasst. Während strukturelle Macht sich

⁶ Die Namen unserer Interviewpartner*innen sind aus Gründen der Anonymität verfremdet.

aus der Beschaffenheit sowie der Konzeption der Strukturen herausbildet, setzt die Organisationsmacht einen „Organisationsprozess und [...] [die] Herausbildung von strategiefähigen Kollektivakteuren“ (Silver 2005, S. 30ff. zit. nach Schmalz und Dörre 2014, S. 224) voraus. Neben Gewerkschaften bilden Betriebsgruppen und -räten wichtige Organisationsformen. Die Mitgliederzahl einer Organisation gibt dabei zunächst einen oberflächlichen Eindruck bei der Bestimmung der Organisationsmacht (Schmalz und Dörre 2014, S. 224). Allerdings zeigen Streiks wie bei Gorillas, dass Belegschaften spontan und ohne gewerkschaftliche Unterstützung Organisationsmacht aufbauen können.

Organisationsmacht ergibt sich nicht aus der Stellung der Beschäftigten im Produktionsprozess, sondern muss durch die Beschäftigten, teils unter Zuhilfenahme von Gewerkschaften, aktiv hergestellt werden. Arbeitsverhältnisse in der Plattformökonomie sind zunächst durch die Abwesenheit von Interessenvertretung geprägt, was gewerkschaftlicher Organisation erschwert (Heiland und Schaupp 2020, S. 51; Pongratz und Abbenhardt 2018, S. 270). Für den ver.di Bezirk Niedersachsen und Bremen lässt sich über den Stand der Organisation festhalten, dass es nicht einmal in den Verteil- und Sortierzentren geschweige denn in den Subunternehmen Interessenvertretungen gibt (ver.di 2021, Abschn. 00:14:31). Zumindest für die Verteil- und Sortierzentren erscheinen Gründungen von Betriebsräten als möglich, da deren Struktur sich momentan noch im Aufbau befindet und ein Organisationsprozess innerhalb der Belegschaften erst stattfinden muss. Für die DSP ist die Gründung von Betriebsräten durch die Vielzahl kleiner und in ihrem Wachstum begrenzter Betriebe strukturell derart erschwert, dass es sehr unwahrscheinlich scheint, dass sich hier flächendeckend Arbeitnehmer:innenvertretungen gründen können. Außerdem beobachtet die Gewerkschaft ver.di eine hohe Fluktuation der Belegschaft, wodurch die Organisation weiter erschwert wird. Fluktuation meint hier zum einen eine relativ kurze Verweildauer von Beschäftigten als Zusteller:innen im DSP-System sowie zum anderen den Wechsel von Zusteller:innen zwischen den DSP. So werden beispielsweise gekündigte Zusteller:innen von anderen DSP eines Standorts (wieder)eingestellt. Wie bereits benannt sind lange Probezeiten, befristete Verträge und Kündigungen gängige Praxis der KEP-Branche. Während Organizing-Kampagnen in den sogenannten Fullfillment Centern mit relativ wenig hauptamtlichen Personal der Gewerkschaften Erfolge erzielen konnten (Dietrich 2017), ist das in den zergliederten Subunternehmen der Amazon Logistik deutlich erschwert. Wie Dietrich feststellt, war die zentrale Herausforderung Vertrauen zur Belegschaft aufzubauen. Für die Struktur der DSP würde das bedeuten, in jedem der zahlreichen Betriebe den Organisationsprozess von Neuem angehen zu müssen.

Für den Aufbau von Organisationsmacht ist eine Kommunikationsinfrastruktur unerlässlich. Für die Organisation der Rider:innen bei *lieferando* oder *Gorillas* waren Chatgruppen von hoher Bedeutung (Heiland und Schaupp 2020). Wir konnten beobachten, dass es meistens in den

jeweiligen DSP zu Vernetzung durch Chatgruppen unter den Kolleg:innen kommt. Eine übergreifende Vernetzung scheint es allerdings nicht zu geben. Zudem unterscheiden sich die Gruppen hinsichtlich der Zugehörigkeit von Vorgesetzten. Eine solche Zugehörigkeit erschwert den Aufbau von Organisationsmacht erheblich. Die Kommunikation für die solo-selbstständigen Zusteller:innen kann nicht innerhalb betrieblicher Grenzen verlaufen, da letztere für sie nicht existieren. In einem schriftlich geführten Interview bestätigte uns ein Fahrer, sich über eine Facebook-Gruppe zu organisieren. Beobachtungen in der Gruppe ergaben, dass sich die Zusteller:innen hier bei vielen Problemen, die ihren Arbeitsalltag betreffen, gegenseitig unterstützen. So sind der Umgang mit der Anforderung eine Maske während der COVID-19-Pandemie zu tragen, wie auch Tipps zu Steuerfragen für Selbstständige Thema. Auch Ansprüche, die Amazon gegenüber geltend gemacht werden könnten oder Probleme bei Honorarauszahlungen werden besprochen. Potenziale für Vernetzung und Aufbau von Organisationsmacht sind hier also deutlich zu sehen. Kollektive widerständige Organisation konnten wir hier in der Praxis allerdings nicht beobachten.

8. INSTITUTIONELLE MACHT

Als Resultat von Aushandlungen und sozialen Kämpfen, die unter dem Einsatz von struktureller Macht und Organisationsmacht geführt werden, entsteht institutionelle Macht. Sie stellt eine sekundäre Machtform dar (Brinkmann und Nachtwey 2010, S. 21 zit. nach Schmalz und Dörre 2014, S. 227). Die institutionelle Macht „wurzelt in der Tatsache, dass Institutionen soziale Basiskompromisse über Konjunkturzyklen und kurzzeitige politische Veränderungen hinweg festschreiben“ (Schmalz und Dörre 2014, S. 229) und somit eine zeitliche Beständigkeit aufweisen (Schmalz und Dörre 2014, S. 229). Für die Erwerbsabhängigenmacht sind insbesondere rechtlichen Regelungen wie die Koalitionsfreiheit oder das Streikrecht entscheidende institutionelle Machtressourcen. Geschwächt werden kann die institutionelle Macht durch ökonomische Rahmenbedingungen, die Haltung der Arbeitgeber:innenseite oder einen Angriff auf die institutionelle Macht selbst (Schmalz und Dörre 2014, S. 228).

Eine notwendige Bedingung für das Nutzen der institutionellen Machtressource stellt die Einklagbarkeit von Verstößen im Arbeitsrecht dar. Unter anderem wurde aufgrund anhaltender Verstöße wie bei der Entrichtung von Sozialabgaben im Jahr 2019 das Paketboten-Schutz-Gesetz erlassen. Es stellt sicher, dass ein Unternehmen, das „einen Auftrag annimmt und an einen Nachunternehmer weiter vergibt“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2019) für die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge haftet. Deutlich komplexer stellt sich der Schutz der Solo-Selbstständigen dar, da diese beispielsweise nicht unter das Mindestlohn- oder Paketbotengesetz

fallen und Verstöße vonseiten der Auftraggeber noch schwerer nachzuweisen sind (Fuchs et al. 2020, S. 35). Das Fehlen von Strukturen betrieblicher Mitbestimmung kann eine Einschränkung bei der Wahrnehmung von Arbeitnehmer:innenrechten darstellen, da betriebliche Interessenvertretungen bei Problemen und Rechtsverstößen die erste Anlaufstelle sind. Das Fehlen der Betriebsratsstrukturen kann ein Zurückfallen hinter erkämpfte Kompromisse im Interessengegensatz zwischen Kapital und Arbeit bedeuten und lässt für die Beschäftigten nur den Ausweg des individuellen Einforderns verbriefter Rechte.

Die Schilderungen von Missachtungen von arbeitsrechtlichen Regelungen sind vielfältig. Ein etabliertes Vorgehen ist es, die maximale Arbeitszeit durch die Verwendung anderer Benutzerkonten bei der Arbeitszeiterfassung zu überschreiten. Damit werden die in den Handscanner vorhandenen technischen Barrieren zur Umsetzung des Arbeitsrechts umgangen. Die Folge sind unbezahlte Überstunden, wodurch es zu Verstößen gegen das Mindestlohngesetz kommt (ver.di 2021, S. 00:14:18). Technische Umsetzungen für den Arbeitsschutz werden von Amazon so konzipiert, dass es den DSP möglich ist sie zu umgehen. So funktionieren die Scanner auch in registrierten Pausenzeiten. Der Funktionsumfang ist lediglich eingeschränkt, wodurch die Beschäftigten – meist durch Weisung der DSP – ihre Arbeit fortsetzen können.

9. GESELLSCHAFTLICHE MACHT

Aus der Kooperation von Arbeiter:innenorganisationen mit anderen sozialen Gruppen oder politischen Organisationen sowie eines gesellschaftlichen Interesses für die Forderungen ersterer entsteht gesellschaftliche Macht. Ein Ziel bei der Ausübung gesellschaftlicher Macht ist es „hegemoniefähig zu werden, das heißt, das politische Projekt der Gewerkschaften innerhalb der herrschenden Kräftekonstellation als jenes der gesamten Gesellschaft zu verallgemeinern“ (Schmalz und Dörre 2014, S. 230). Der Konflikt wird damit von der betrieblichen Ebene in die gesamtgesellschaftliche Ebene verlagert und dort fortgesetzt. Gesellschaftliche Macht gliedert sich in Kooperations- und Diskursmacht, die sich gegenseitig verstärken (Schmalz und Dörre 2014, S. 231). Kooperationsmacht besteht darin, über Netzwerke zu anderen gesellschaftlichen Gruppen, Organisationen und Akteur:innen zu verfügen, die für öffentlichkeitswirksame Aktionen mobilisiert werden können. Um öffentliche Debatten entscheidend zu beeinflussen oder vorhandene historisch gewachsene Strukturen zu verändern, wird Diskursmacht benötigt (Schmalz und Dörre 2014, S. 231). Durch sie werden die jeweiligen Anliegen der Erwerbsabhängigen innerhalb der Gesellschaft „als gerecht empfunden“ (Schmalz und Dörre 2014, S. 231).

Amazon ist ein Konzern, auf den eine hohe öffentliche Aufmerksamkeit gerichtet ist und dessen Arbeitsbedingungen vielfach kritisiert werden. Von einem gesellschaftlichen Interesse kann insofern

ausgegangen werden (vgl. hierzu u.a. Amazon Watchblog 2022; Hennig-Wellsow 2021; Süddeutsche Zeitung 2020). Gleichzeitig bestellen zahlreiche Konsument:innen Waren über Amazon sowie Amazon Prime und sind mit den Dienstleistungen der Zusteller:innen vertraut. Die Erfahrungen der interviewten Zusteller:innen mit den Kund:innen fallen allerdings unterschiedlich aus. Punktuell lassen sich Solidarierungen mit den Zusteller:innen erkennen, wenn beispielsweise in der Weihnachtszeit Trinkgelder gezahlt werden (Arian 2022, S. 00:21:49). In den Auseinandersetzungen um die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten haben sich auch an einigen Orten Solidaritätsbündnisse mit zivilgesellschaftlichen Akteuren gebildet, die Arbeitskämpfmaßnahmen unterstützen und die zu einer wertvollen Ressource werden können (vgl. u.a. Streik-Solidaritätsbündnis Leipzig 2018).

Die gesellschaftliche Macht kann für ein Organisierungsvorhaben der aktuell bei Subunternehmen beschäftigten Zusteller:innen eine zentrale Bedeutung erlangen. So könnte ein Ausweg aus der organisatorischen Schwäche ein Verbot der Werkvertragsstrukturen, ähnlich wie in der Fleischindustrie sein. Dadurch könnten viele Organisierungshindernisse überwunden werden, die in hoher Fluktuation und betrieblicher Stückelung begründet sind. Hierbei würde es sich um eine Verschränkung von gesellschaftlicher und institutioneller Machtressourcen handeln. Seitens ver.di wird ohnehin argumentiert, dass die Werkvertragsstrukturen, wie sie aktuell bestehen, missbräuchlich verwendet werden. Das ließe sich damit untermauern, dass die Zusteller:innen in die Infrastruktur von Amazon eingebunden sind und sie beispielsweise Weisungen von Amazon entgegennehmen (ver.di 2021, S. 00:37:50). In der Fleischindustrie wurde bereits vor dem Verbot lange über Regulierungen der Branche diskutiert (vgl. hierzu u.a. Deutscher Bundestag 2020). Bis es zum konkreten Verbot der Werkverträge kam, brauchte es den externen Schock der COVID-19-Pandemie und eine Verschränkung mit verschiedenen kapitalistischen Krisendynamiken (Sebastian und Seeliger 2022). Eine Krise durch anhaltende prekäre Arbeitsverhältnisse wäre, wie gezeigt, auch für das Amazon-Logistiknetzwerk eine mögliche Folge der bestehenden Verhältnisse. Gleichzeitig sind die Lieferdienste in die Krise von Mobilität und Ökologie eingebunden, wodurch die gesamte KEP-Branche unter Legitimationsdruck gerät. Dass sich allein durch die krisenhaften Zustände allein Arbeitsverhältnisse nicht ändern, zeigt die Fleischindustrie genauso. Erst die Betroffenheit von Anwohner:innen durch Infizierung mit dem SARS-CoV-2-Virus führte zu gesetzlichen Änderungen. Wie ein solcher externer Schock bei Amazon Logistics aussehen könnte, bleibt offen.

10. PREKÄR UND AUSGELIEFERT

Dörre und Schmalz machen in ihrem Machtressourcenansatz auf unterschiedliche Hierarchiestufen aufmerksam, auf welche die Beschäftigten hinsichtlich ihrer Position im Arbeitsmarkt verwiesen

sind (Schmalz und Dörre 2014, S. 223). Allerdings führen sie den Gedanken, dass Machtressourcen unter anderem mit der Position im Arbeitsmarkt verbunden sind, nicht weiter aus. Hierdurch bleiben der Zusammenhang zwischen Prekarität und dem Zugang zu Machtressourcen sowie deren aufeinander abgestimmte Systematik weitestgehend unberücksichtigt. Der Machtressourcenansatz ist in seinen bisherigen Ausführungen dahingehend limitiert, als dass nicht zu beantworten ist, wieso Beschäftigte Machtressourcen zur Verbesserung ihrer Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen nicht einsetzen, auch wenn ihnen die daraus folgenden Konsequenzen für die eigene Lebenslage bewusst sind. Das Ausbleiben direkter und kollektiv organisierter Konfrontationen, so unsere Argumentation, resultiert aus den prekären Arbeits-, Beschäftigungs- und Lebensbedingungen der Zusteller:innen, welche unter dem Zwang der Prekarität zu Handlungen tendieren, die ihren eigenen Interessen widersprechen, mitunter sogar schaden können. Als prekär gilt ein Erwerbsverhältnis,

„wenn es nicht dauerhaft oberhalb eines von der Gesellschaft definierten kulturellen Minimums existenzsichernd ist und deshalb bei der Entfaltung in der Arbeitstätigkeit, gesellschaftlicher Wertschätzung und Anerkennung, der Integration in soziale Netzwerke, den politischen Partizipationschancen und der Möglichkeit zu längerfristiger Lebensplanung dauerhaft diskriminiert“ (Dörre 2014, S. 4).

Ein Anhalten von Prekarität hat für betroffene Personen ein Absinken unter das gesellschaftlich definierte wohlfahrtsstaatliche Schutz- und Integrationsniveau zur Folge, was mit Partizipations- und Anerkennungsdefiziten (siehe auch Koebe et al. 2020) sowie Planungsunsicherheit einhergehen kann (Dörre 2017, S. 258). Als historisches Phänomen (Dörre 2019, S. 981f.) ist Prekarität keine Neuerscheinung des digitalen Kapitalismus, sondern stellt einen „Normalfall“ (Wimbauer und Motakef 2020, S. 19) dar. Als eine Folge des adult worker models (Lewis 2002, 2004), welches zu Beginn der 2000er Jahre als ein Leitbild von Arbeit etabliert wurde, und der Umstrukturierung des Arbeitsmarktes durch die Erleichterung flexibler Beschäftigungsformen mit geringerem Kündigungsschutz, nimmt der Anteil von Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen ab (Klenner et al. 2012, S. 214; Wimbauer und Motakef 2020, S. 31). Gleichzeitig steigt der Anteil an Personen in prekären, niedrigentlohnenden Beschäftigungsverhältnissen (Khalil et al. 2020, S. 8; siehe u.a. auch Keller und Seifert 2011; Dörre 2019). In Hinblick auf diesen Wandel spricht Dörre (2013) von einem Übergang von einer „fordistischen Vollbeschäftigungs- zu einer prekären Vollerwerbsgesellschaft“ (2013, S. 33). Ähnlich wie Dörre, der Prekarität mit Boltanski als ein System permanenter Bewährungsproben konzipiert, verstehen wir Prekarität als eine dominierte Position im sozialen Feld, deren Zugang zu Machtressourcen durch ihre objektive Relation im Feld stark eingeschränkt bzw. gänzlich verwehrt ist (Dörre 2014, S. 12ff.). Die Wahrnehmung bzw. Nicht-Wahrnehmung von Machtressourcen ist dabei eng mit der subjektiven Wahrnehmung der Situation verbunden, also ob Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnis überhaupt als prekär empfunden werden und ob die Veränderung dieses Verhältnisses als umsetzbar erachtet wird. Die geringe Ausstattung von prekären Positionen mit Machtressourcen und ihrer Bedingtheit durch die subjektive

Wahrnehmung erschwert zudem individuelle und kollektive Widerstandsformen gegen prekäre Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen.

Eine prekäre Lebenslage, unter anderem hervorgerufen durch unsichere Aufenthaltstitel, Sprachbarrieren oder fehlende Bildungsabschlüsse, wie dies für die Interviewten Zusteller:innen zutrifft, verweist die Betroffenen auf niedrige Hierarchiestufen im Arbeitsmarkt mit geringer Marktmacht. Hierbei sind häufig Frauen und Menschen mit einem Migrationshintergrund von prekären Lebenslagen betroffen, was auch auf Diskriminierung zurückzuführen ist. (Dörre 2014, S. 7; Khalil et al. 2020, S. 10). Wimbauer und Motakef (2020) kritisieren, dass in der Arbeits- und Industriesoziologie mit Prekarisierung vor allem „die Erosion des männlichen Normalarbeitsverhältnisses beschrieben“ (2020, S. 21) werde und damit die männliche Industriearbeit vorrangig im Fokus wissenschaftlicher Analyse stehe. Nach Motakef (2015) vernachlässige die erwerbszentrierte Perspektive, dass für Migrant:innen bereits der Zugang zur Erwerbsarbeit prekär ist, „weil ein System aus gestuften Aufenthaltstiteln die Aufnahme von Beschäftigung verhindert“ (2015, S. 68). Hiervon sind insbesondere Personen mit Migrationshintergrund betroffen, die im Ausland geboren wurden. Der Anteil letzterer in Niedriglohnssektoren stieg zwischen 1994 und 2018 von 16,3 % auf 30,9 %⁷ (Khalil et al. 2020, S. 8). So berichtet Arian, der aus dem Iran nach Deutschland migriert ist, von der Bedingtheit von Beschäftigungsverhältnis und Aufenthaltstitel sowie der ständig drohenden Arbeitslosigkeit:

„Einmal Arbeit haben und wieder arbeitslos sein ist schwierig in unserer, wie kann man sagen, wegen des BAMF ist das nicht gut für uns. Deswegen sagt das BAMF sind wir nicht so perfekt für Deutschland. Wir bekommen immer befristete Aufenthaltstitel. Deswegen müssen wir immer, wenn wir einen Job gefunden haben, müssen wir den immer behalten bis zum Ende.“ (Arian 2022, Abschn. 00:04:08)

Die Verschränkung des Aufenthaltsstatus mit der Notwendigkeit einer Arbeit, mit langen Probezeiten und befristeten Verträgen schafft mehrdimensionale Prekaritäten, deren Effekte sich gemeinsam verstärken. Das Ergebnis ist der Zwang eine Arbeit anzunehmen, die mit rund 12 € pro Stunde entlohnt wird und sowohl körperlich als auch psychisch als stark belastend empfunden wird. Bei den DSP lässt sich von einem Disziplinarregime diskriminierender Prekarität sprechen. So erzeugt Amazon Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, bei welchen die Beschäftigungsdauer meist unter der Probezeit liegt, systematisch gegen die Arbeitszeiterfassung verstoßen wird und Überstunden nicht erfasst, Löhne unvollständig ausgezahlt werden und betriebliche sowie gewerkschaftliche Organisierung unterbunden wird. Das gänzliche Fehlen von sozialer Sicherheit

⁷ Hingegen stieg der Anteil von Beschäftigten ohne Migrationshintergrund im gleichen Zeitraum von 4,9% auf 10,5% (Khalil et al. 2020, S. 9).

führt dazu, dass bei den betroffenen Akteuren die Entwicklung eines „in die Zukunft gerichtete[n] Bewusstsein[s]“ (Dörre 2017, S. 260) ausbleibt. Der Erhalt des Arbeitsplatzes wird dabei zu einem zentralen Akt des gegenwärtigen Bemühens der Existenzsicherung. Die Erfahrung von Resignation schildert DSP-Zusteller Luis. Auf die Frage, wie er bei selbst erfahrenen Arbeitsrechtsverstößen handele, schildert er seinen gescheiterten Versuch, mit Vorgesetzten ins Gespräch zu kommen.

“In the office you have two guys, you know, at the entrance. I tried. I talked with the security first off. I need to talk with the boss. The security says talk with these two guys. And this day I understand I won't make it, you know. And I gave up. On the other days I got to the work and I did my job good.” (Luis 2022, Abschn. 00:31:39)

Anhand der Aussage von Luis lässt sich das Patron-Klienten-Verhältnis von Holst und Singe verdeutlichen, durch welches die Erwerbsabhängigen zum Schutz ihrer Erwerbsverhältnisse sich dem Zwang der Kapitaleseite beugen. Es ist davon auszugehen, dass sich Prekarität und geringe institutionelle Machtressourcen gegenseitig bedingen. Dies würde ein Zusammenfallen von geringen Vertragslaufzeiten mit langen Probezeiten und einem Verzicht auf eigene Rechte zum Schutz der einzigen Lebensgrundlage erklären. Diese Annahme deckt sich mit den Erfahrungen der Gewerkschaftssekretärin von ver.di (ver.di 2021, S. 00:06:33).

Zudem sind Deutschkenntnisse in vielen gut bezahlten Berufen weiterhin eine notwendige Voraussetzung und stellt somit für Nicht-Muttersprachler:innen ein Ausschlusskriterium dar. Dies verengt den Möglichkeitsraum auf dem Arbeitsmarkt auf vorrangig prekäre Arbeitsverhältnisse, wie Luis schildert.

„I have this work because I don't have other options, you know? I don't speak Deutsch. I have a formation. I finished my age college, but in Deutschland I don't have a chance, you know? I don't have a chance because I don't speak this language. I speak my country's language. I speak a little bit English and with these two languages I don't have a chance in this country. Because I need to work for one year in this country for going to school.” (Luis 2022, Abschn. 00:12:33)

Von einer Ausbildung wird auch deshalb meist abgesehen, da eine drohende Abschiebung mit einem Wertverlust der erworbenen Bildungsabschlüsse einhergehen kann.

Durch diese nicht-ökonomischen Prekaritätstreiber (Dörre 2019, S. 986) trifft

„[e]in Arbeitsmarkt mit einem zunehmenden Angebot an prekären Beschäftigungsverhältnissen [...] auf eine steigende Anzahl an Migrant:innen, die aufgrund schwieriger Startbedingungen häufiger bereit sind, solche Beschäftigungsverhältnisse einzugehen.“ (Khalil et al. 2020, S. 10)

Die nicht-ökonomischen Prekaritätstreiber funktionieren daher, neben der individuellen Stellung innerhalb der Produktionsverhältnisse, „als reale und doch nie förmlich genannte Auslese- oder Ausschließungsprinzipien“ (Bourdieu 2020, S. 176). Durch sie beschränkt sich Prekarität auf

bestimmte, gesellschaftlich dominierte Fraktionen unterer Klassen, die unter ihnen vorrangig Personen betrifft, die Träger:innen bestimmter *sekundärer Merkmale* (Geschlecht, Migrationshintergrund, unsicherer Aufenthaltsstatus, (nicht anerkannter) beruflicher Abschluss) sind. Das bedeutet nicht, dass Prekarität nicht auch in höher liegenden Fraktionen und Klassen auftreten kann, jedoch dass diese in dem Fall (deutlich) andere Auswirkungen und Formen annimmt (Bourdieu 2020, S. 164).

Als Kontingenzarbeitskräfte erhalten die DSP-Zusteller:innen und Solo-Selbstständige ausschließlich temporäre sowie hybride Mitgliedschaften, die sie zudem nicht mit dem Konzern Amazon, sondern als Selbstständige oder bei Drittunternehmen eingehen. Das Entstehen dieser hybriden Mitgliedschaften lässt sich mit dem Konzept der Plattformlogik als digitaler Marktordnung von Kirchner und Beyer (2016) dahingehend erläutern, dass die Digitalisierung „eine unternehmensübergreifende Gestaltung von Prozessketten“ (Kirchner und Beyer 2016, S. 328) erleichtert. Durch diesen von Kirchner und Beyer als Delegation bezeichneten Prozess, werden die feste Kopplung zwischen Unternehmen und Arbeitskraft gelöst und Arbeitsaufträge an Drittunternehmen oder (Solo-)Selbstständige ausgelagert (Kirchner und Beyer 2016, S. 328). Die algorithmische Arbeitssteuerung, die häufig bei prekären Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen eingesetzt wird, setzt zudem die vollständige Kooperation und Erfüllung jeglicher Leistungsvorgaben zur Bedingung für eine längerfristige Beschäftigung. Die Zusteller:innen stehen hierdurch in einem dauerhaften Zwangsverhältnis, welches abweichendes und widerständiges Handeln unnachgiebig sanktioniert. Hierbei erscheint der Zwang gegenüber den Solo-Selbstständigen als weniger stark, da es sich meist um Zuverdienstmöglichkeiten handelt.

Durch die Hinzunahme der Dimension der Prekarität werden mögliche Gründe für eine Blockierung sowie einen Nichteinsatz gut ausgeprägter Machtressourcen sichtbar und können für eine weiterführende Erklärung nutzbar gemacht werden. Wie gezeigt werden konnte, wirkt Prekarität in doppelter Hinsicht. Zum einen basiert die (Re-)Produktion asymmetrischer Machtverhältnisse zwischen Amazon und den Zusteller:innen sowie zwischen den DSP und den Zusteller:innen auf prekären Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Zum anderen verengen prekäre Lebensbedingungen die Möglichkeitsräume von Erwerbsabhängigen auf vorrangig prekäre, hybride Mitgliedschaften für Erwerbsarbeit. Prekarität steht dadurch in einem systematischen Zusammenhang mit einem erschwerten Zugang zu Machtressourcen, wobei sich beide Dimensionen wechselseitig bedingen und aufeinander einwirken. Die von Prekarität betroffenen, für Amazon ausliefernden, Zusteller:innen besitzen unserer Erkenntnis nach geringe Marktmacht, geringe Organisationsmacht, fehlende Zugänge zu institutioneller Macht sowie geringe gesellschaftliche Macht. Die einzig gut ausgeprägte Machtressource, die Zirkulationsmacht, wird nicht eingesetzt, da vonseiten der Erwerbsabhängigen kein kollektiv organisierter Konflikt eröffnet wird, in welchem diese Machtressource zur Verbesserung der Arbeits-, Beschäftigungs- und Lebensbedingungen

eingesetzt werden könnte. Die Konfliktvermeidung geht auf die hohe Abhängigkeit der Erwerbsabhängigen vom Erwerbsarbeitsverhältnis zurück, da an Letztere Verbindlichkeiten wie ein Aufenthaltstitel oder die Sicherstellung eines elementaren Lebensunterhaltes gebunden sind. Diese Abhängigkeit wird durch die prekären Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen perpetuiert, welche Amazon den Beschäftigten vorgibt. Das Einwirken der Kapitaleseite durch die eigenen Machtbereiche wird hier besonders sichtbar. Bei Dörre und Schmalz sowie weiteren Forschungsarbeiten zum Machtressourcenansatz liegt der Fokus auf der Erneuerung von Gewerkschaften, in der vorliegenden Arbeit wird dieser in erster Linie auf die Erwerbsabhängigen gerichtet. Dies erscheint gerade dann als wichtig, wenn Gruppen von Erwerbsabhängigen kaum oder gar nicht gewerkschaftlich organisiert sind. Ein Machtressourcenansatz, der die Dimension der Prekarität miteinschließt, ist an die in den letzten Jahrzehnten zunehmende Prekarisierung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und dem Rückgang des Normalarbeitsverhältnisses angepasst.

11. FAZIT

In den vorangegangenen Kapiteln wurden zwei zentrale Positionen im Umgang mit dem Machtressourcenansatz von Dörre und Schmalz und dem Fallbeispiel der von Amazon Logistics beauftragten Zusteller:innen aufgezeigt: Erstens wurde ein systematischer Zusammenhang zwischen Prekarität und erschwertem Zugang der Zusteller:innen zu Machtressourcen aufgezeigt. Dieser basiert zum einen auf der Abhängigkeit der Lebensbedingungen der prekär Beschäftigten von ihrer Erwerbsarbeit, da mit Letzterer vulnerable (Un-)Sicherheiten wie ein Aufenthaltstitel verknüpft sein können. Zum anderen werden prekäre Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen vorwiegend von Personen mit prekären Lebensbedingungen ausgeübt. Der Zusammenhang von Prekarität und dem erschwertem Zugang von Machtressourcen besteht somit in einem wechselseitigen Verhältnis, die sich gegenseitig bedingen. Zweitens werden die Machtressourcen der Erwerbsabhängigen durch Interventionen sowie durch die von der Kapitaleseite vorgegebenen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen blockiert oder vollständig verhindert.

Die Zusteller:innen, die für Amazon Logistics Auslieferungsaufträge übernehmen, arbeiten somit unter Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die sie weder freiwillig so wählen, noch über diese mitbestimmen können. Gleichzeitig sind die Lebensbedingungen dieser Erwerbspersonen häufig ebenfalls prekär, was durch als prekär geltende sekundäre Merkmale bedingt ist. Prekarität wirkt sich auf die Situation dieser Personen in doppelter Hinsicht aus und ist in ihren beiden Wirkungsformen miteinander verschränkt. So hat ein Verlust der Erwerbsmöglichkeiten bei unsicherem Aufenthaltstitel eine Verschärfung der Lebensbedingungen, unter anderem durch eine bedrohte Bleibeperspektive und einen verwehrten Zugang zum legalen Arbeitsmarkt, zur Folge. Die

Möglichkeitenräume auf dem Arbeitsmarkt für Akteur:innen mit nicht anerkannten Bildungstiteln sind zudem dahingehend verengt, als dass beinahe ausschließlich Erwerbsmöglichkeiten mit prekären Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu wählen sind. Als Träger:innen von sekundären Merkmalen, die in Deutschland und darüber hinaus prekäre Lebensbedingungen kennzeichnen, sind die Zusteller:innen von Amazon auf Positionen im sozialen Feld verwiesen, welche wiederum durch einen prekären Zugang zu Machtressourcen gekennzeichnet ist. Lediglich ihre Zirkulationsmacht ist ausgeprägt. Allerdings fehlt eine kollektive Organisation, gewerkschaftlich oder autonom, durch welche diese Machtressource zu Verbesserung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen eingesetzt werden könnte. Amazon wirkt auf diesen Nichteinsatz von Machtressourcen und das Ausbleiben von Konflikten durch die Perpetuierung prekärer Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen hin und hält so die Abhängigkeit gegenüber der Erwerbsarbeit aufrecht. Ein derartiges Prekaritätsregime zwingt die Zusteller:innen zur Kollaboration mit Amazon, wodurch sie an der Einsparung von Kosten und zur Aufrechterhaltung beziehungsweise Steigerung der Konkurrenzfähigkeit des Konzerns beteiligt sind, obwohl dies ihre eigene Unterdrückung und Ausbeutung zur Folge hat.

Amazons wichtigstes Instrument, mit dem eine (gewerkschaftlich) organisierte Belegschaft verhindert wird, ist die Ausgliederung der auf der letzten Meile zu verrichtenden Arbeit. Sobald die Pakete die Verteilzentren verlassen, arbeiten keine direkt bei Amazon Logistics beschäftigten Zusteller:innen mehr an der Auslieferung. Die Logistik der letzten Meile bestehend aus den DSP, sowie solo-selbstständigen Zusteller:innen, wird von Amazon weiterhin kontrolliert und wenn notwendig durch direktes Eingreifen korrigiert. Die begrenzte Unternehmensgröße, eine hohe Fluktuation der Beschäftigten sowie prekäre Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen begünstigen das Ausbleiben betrieblicher Mitbestimmungsstrukturen und damit das Fehlen von Kontrollorganen, die bei möglichen Arbeitsrechtsverstößen intervenieren. Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz durch zu lange Schichten, nicht ausgezahlte Überstunden und damit teilweise verbundene Mindestlohnverstöße können so systematisch verursacht werden, ohne dass Amazon direkt für diese verantwortlich gemacht werden kann. Soweit Beschäftigte den Versuch unternehmen, sich gegen die Verstöße zu wehren, machen sie unseren Beobachtungen nach Ohnmachts- statt Ermächtigungserfahrungen, obwohl ihre Arbeit an einer kritischen Stelle des Logistiknetzwerkes von Amazon stattfindet, deren Störung oder Unterbrechung des Zirkulationsprozesses strukturelle Machtressourcen aufzeigen würde.

Wir hoffen, mit unserem Beitrag eine Revitalisierung der arbeitssoziologischen Debatte zu den gegenwärtigen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der KEP-Branche anzustoßen, durch die weitere Forschungsarbeiten auf diesem Gebiet angeregt werden. Die Verschränkung mit Debatten über digitale Taylorisierung sowie betriebliche Herrschaft und Kontrolle bieten sich dazu an. Ein Diskurs innerhalb der deutschen Arbeits- und Industriesoziologie erscheint aufgrund der

angesprochenen Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse in einer stark wachsenden Branche, deren Abhängigkeit von einer kleinen Zahl von global agierender Online-Händler:innen nach gegenwärtigen Entwicklungen eher noch zunehmen wird, dringend erforderlich.

LITERATURVERZEICHNIS

Alimahomed-Wilson, J. (2020). The Amazonification of Logistics: E-Commerce, Labor, and Exploitation in the Last Mile. In J. Alimahomed-Wilson & E. Reese (Hrsg.), *The Cost of Free Shipping. Amazon in the Global Economy* (S. 69–84). London: Pluto Press.

Alimahomed-Wilson, J., Allison, J., & Reese, E. (2020). Introduction: Amazon Capitalism. In *The Cost of Free Shipping. Amazon in the Global Economy* (S. 1–18). London: Pluto Press.

Altenried, M. (2019). On the last mile: logistical urbanism and the transformation of labour. *Work Organization, Labour & Globalisation*, 13(1), 114–129.

Amazon Flex Fragen & Antworten. (2022). Dokumentation Facebook Gruppe. Zugegriffen: 18. April 2022

Amazon Logistics. (2022). Starke Führungspersönlichkeiten sollten auf nichts verzichten. <https://logistics.amazon.de/marketing/opportunity>. Zugegriffen: 5. April 2022

Amazon Watchblog. (2022). [amazonwatchblog.de](https://www.amazon-watchblog.de/). Watchblog des Händlerbundes. <https://www.amazon-watchblog.de/>. Zugegriffen: 18. April 2022

Apicella, S. (2020). *Das Prinzip Amazon. Über den Wandel der Verkaufsarbeit und Streiks im transnationalen Versandhandel*. Hamburg: VSA.

Arian. (2022, Januar 24). Interview#2 Amazon DSP.

Boewe, J., Morgenroth, T., & Schulten, J. (2021). *Amazons letzte Meile. Ein Onlinehändler als Prekarisierungstreiber in der Paketlogistik. Eine Fallstudie zum Verteilzentrum Erfurt-Stotternheim*. Erfurt: Rosa-Luxemburg-Stiftung.

Bogner, M. (2022). Krieg treibt Spritpreise über zwei Euro je Liter. *Zeit Online*. https://www.zeit.de/wirtschaft/2022-03/benzinpreise-ukraine-russland-krieg-gestiegen?utm_referrer=https%3A%2F%2Fstartpage.com%2F. Zugegriffen: 21. März 2022

Bourdieu, P. (2020). *Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft* (27.). Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Brinkmann, U., & Nachtwey, O. (2010). Krise und strategische Neuorientierung der Gewerkschaften. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 60, 21–29.

Brunner, J. (2017). Gewerkschaftliche Machtressourcen in landwirtschaftlichen Transformationsprozessen: Eine Analyse des Zuckerrohrsektors im Bundesstaat São Paulo. *PROKLA*, 47(4). <https://doi.org/10.32387/prokla.v47i189.56>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (2019). *Gesetz zur Einführung einer Nachunternehmerhaftung in der Kurier-, Express- und Paketbranche zum Schutz der Beschäftigten (Paketboten-Schutz-Gesetz)*. [https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&start=//*\[@attr_id=%27bgbl119s1602.pdf%27\]#_bgbl_%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl119s1602.pdf%27%5D__1642589602947](https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&start=//*[@attr_id=%27bgbl119s1602.pdf%27]#_bgbl_%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl119s1602.pdf%27%5D__1642589602947). Zugegriffen: 19. Januar 2022

Bundesverband Paket und Expresslogistik e.V. (2021). *Möglichmacher in bewegten Zeiten. KEP Studie 2021 - Analyse des Marktes in Deutschland*. Berlin. <https://www.biek.de/publikationen/studien.html>. Zugegriffen: 5. Januar 2021

Butollo, F., Engel, T., Füchtenkötter, M., Koepp, R., & Ottaiano, M. (2018). Wie stabil ist der digitale Taylorismus? Störungsbehebung, Prozessverbesserungen und Beschäftigungssystem bei einem Unternehmen des Online-Versandhandels. *Arbeits- und Industriosozologische Studien*, 11, 143–159.

Chun, J. J. (2009). *Organizing the margins: The symbolic politics of labor in South Korea and the United States*. Ithaca: Cornell University Press.

Deutsche Post DHL Group. (2022). Ausbildung bei Deutsche Post und DHL. <https://careers.dhl.com/de/de/ausbildung>. Zugegriffen: 18. Januar 2022

Deutscher Bundestag. (2020). Verbot von Werkverträgen und Leiharbeit in Fleischfabriken beraten. <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2020/kw37-de-arbeitsschutzkontrolle-790534>. Zugegriffen: 18. April 2022

Dietrich, A.-K. (2017). Organizing als Strategie zur Stärkung gewerkschaftlicher Organisationsmacht. Eine Untersuchung der ver.di-Kampagne bei Amazon. *Berliner Journal für Soziologie*, 27(2), 243–269. <https://doi.org/10.1007/s11609-017-0343-5>

Dörre, K. (2014). Prekarität als Konzept kritischer Gesellschaftsanalyse – Zwischenbilanz und Ausblick. *Ethik und Gesellschaft*, 2. <https://www.ethik-und-gesellschaft.de/ojs/index.php/eug/article/view/2-2014-art-1>. Zugegriffen: 22. Februar 2022

Dörre, K. (2017). Prekarität. In H. Hirsch-Kreinsen & H. Minssen (Hrsg.), *Lexikon der Arbeits- und Industriosozologie* (2., S. 258–262). Baden-Baden: Nomos.

Dörre, K. (2019). Die neuen Vagabunden. Prekarität in reichen Gesellschaften. In U. H. Bittlingmayer, A. Demirović, & T. Freytag (Hrsg.), *Handbuch Kritische Theorie* (S. 981–1003). Wiesbaden: Springer VS.

Dörre, K. (2021). Der Machtressourcenansatz - Zwischenbilanz, Reformulierung, Ausblick. In B. Aulenbacher, F. Deppe, K. Dörre, C. Ehlscheid, & K. Pickshaus (Hrsg.), *Mosaiklinke Zukunftspfade. Gewerkschaft, Politik, Wissenschaft* (S. 85–94). Münster: Westfälisches Dampfboot.

Dörre, K., Scherschel, K., Booth, M., Haubner, T., Marquardsen, K., & Schierhorn, K. (2013). *Bewährungsproben für die Unterschicht? Soziale Folgen aktivierender Arbeitsmarktpolitik*. Frankfurt, New York: Campus Verlag.

- DPD. (2022). Ausbildung, Praktikum, duales Studium: Starte deine Karriere bei DPD. <https://www.dpd.com/de/de/karriere/ausbildung-praktikum-duales-studium/>. Zugegriffen: 18. Januar 2022
- Fairbrother, P., & Yates, C. (2003). *Trade unions in renewal: A comparative study*. London/New York: Routledge.
- Frege, C. M., & Kelly, J. (2004). *Varieties of unionism: Strategies for union revitalization in a globalizing economy*. Oxford: Oxford University Press.
- Fuchs, P., Feldens, S., & Kalvelage, G. (2020). Entwicklung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung seit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes zum 1. Januar 2015 – Qualitative Erhebung.
- Heiland, H., & Schaupp, S. (2020). Digitale Atomisierung oder neue Arbeitskämpfe? Widerständige Solidaritätskulturen in der plattformvermittelten Kurierarbeit. *Momentum Quarterly - Zeitschrift für sozialen Fortschritt*, 9(2), 50–67.
- Hennig-Wellso, S. (2021). Amazon verhöhnt eigene Beschäftigte - Heil schaut dem ungeheuerlichen Treiben zu. <https://www.die-linke.de/start/presse/detail/amazon-verhoehnt-eigene-beschaeftigte/>. Zugegriffen: 18. April 2022
- Holst, H., & Singe, I. (2013). Ungleiche Parallelwelten - Zur Organisation von Arbeiten in der Paketzustellung. *Arbeits- und Industrie soziologische Studien*, 6(2), 41–60.
- Huke, N., & Tietje, O. (2014). Zwischen Kooperation und Konfrontation. Machtressourcen und Strategien der spanischen Gewerkschaften CCOO und UGT in der Eurokrise. *Industrielle Beziehungen*, 21(4), 371–403. <https://doi.org/10.1688/IndB-2014-04-Huke>
- Keller, B., & Seifert, H. (2011). Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Stand und Lücken der aktuellen Diskussion. *WSI-Mitteilungen*, 64(3), 138–145.
- Khalil, S., Lietz, A., & Mayer, S. J. (2020). Systemrelevant und prekär beschäftigt: Wie Migrant*innen unser Gemeinwesen aufrechterhalten. *DeZIM Research Notes*, (3).
- Kirchner, A., Krumpal, I., Trappmann, M., & Hermanni, H. von. (2013). Messung und Erklärung von Schwarzarbeit in Deutschland – Eine empirische Befragungsstudie unter besonderer Berücksichtigung des Problems der sozialen Erwünschtheit. *Zeitschrift für Soziologie*, 42(4), 291–314.
- Kirchner, S. (2019). Arbeiten in der Plattformökonomie: Grundlagen und Grenzen von „Cloudwork“ und Gigwork". *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 71, 3–25.
- Kirchner, S., & Beyer, J. (2016). Die Plattformlogik als digitale Marktordnung. *Zeitschrift für Soziologie*, 45, 324–339.
- Klenner, C., Menke, K., & Pfahl, S. (2012). *Flexible Familienernährerinnen. Moderne Geschlechterarrangements oder prekäre Konstellationen?* Opladen, Berlin & Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Koebe, J., Samtleben, C., Schrenker, A., & Zucco, A. (2020). Systemrelevant, aber dennoch kaum anerkannt: Entlohnung unverzichtbarer Berufe in der Corona-Krise unterdurchschnittlich. *DIW Aktuell*, (48).

- Lévesque, C., & Murray, G. (2013). Renewing union narrative resources. How union capabilities make a difference. *British Journal of Industrial Relations*, 51(4), 777–796.
- Lewis, J. (2002). Gender and welfare state change. *European Societies*, 4(4), 331–357.
- Lewis, J. (2004). Auf dem Weg zur „Zwei-Erwerbstätigen“-Familie. In S. Leitner, I. Ostner, & M. Schratzenstaller (Hrsg.), *Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell?* (S. 62–84). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Luis. (2022, März 4). Interview#3 Amazon DSP.
- Marx, K. (2007). *Werke. Bd. 23: Das Kapital: Kritik der politischen Ökonomie; Bd. 1, Buch 1. Der Produktionsprozeß des Kapitals* (22. Auflage.). Berlin: Dietz Verlag.
- McAlevey, J. (2016). *No shortcuts: organizing for power in the new gilded age*. New York: Oxford University Press.
- Motakef, M. (2015). *Prekarisierung*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Nachtwey, O., & Staab, P. (2015). Die Avantgarde des digitalen Kapitalismus. *Mittelweg* 36, 24(6), 59–84.
- Nachtwey, O., & Staab, P. (2020). Das Produktionsmodell des digitalen Kapitalismus. *Soziale Welt*, 23, 285–306.
- Pflüger, J., Pongratz, H. J., & Trinczek, R. (2010). Fallstudien in der deutschen Arbeits- und Industriesoziologie. Eine Bestandsaufnahme. In H. J. Pongratz & R. Trinczek (Hrsg.), *Industriesoziologische Fallstudien. Entwicklungspotenziale einer Forschungsstrategie* (S. 23–70). Berlin: edition sigma.
- Pongratz, H. J., & Abbenhardt, L. (2018). Interessenvertretung von Solo-Selbstständigen. *WSI-Mitteilungen*, 4, 270–278. <https://doi.org/10.5771/0342-300X2018-4-270>
- Schaupp, S. (2020). Taylorismus oder Kybernetik? Eine kurze Ideengeschichte der algorithmischen Arbeitssteuerung. *WSI-Mitteilungen*, 73(3), 201–208. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2020-3-201>
- Schmalz, S., & Dörre, K. (2014). Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. *Industrielle Beziehungen*, 21, 217–237.
- Schnadt, A. (2016). *Die Bekämpfung der Schwarzarbeit in der strafrechtlichen Praxis. Eine Untersuchung mit Schwerpunkt auf § 266a StGB* (Bd. 25). Münster: readbox unipress.
- Schulze Buschoff, K., Conen, W., & Schippers, J. (2017). Solo-Selbstständigkeit - eine prekäre Beschäftigungsform? *WSI-Mitteilungen*, 1, 54–61.
- Sebastian, M., & Seeliger, M. (2022). Die Re-Regulierung der Schlachthofarbeit in der Corona-Krise. *Arbeit*, 31(1–2), 235–254. <https://doi.org/10.1515/arbeit-2022-0013>
- Silver, B. J. (2005). *Forces of Labor: Arbeiterbewegungen und Globalisierung seit 1870*. Berlin: Assoziation A.

Statista. (2022). Prognostizierte Anzahl versendeter Amazon-Pakete nach Versandanbieter in den Jahren 2017 bis 2022. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/893586/umfrage/prognostizierte-paketsendungen-von-amazon-paketen-nach-versandanbieter/>. Zugegriffen: 9. November 2022

Streik-Solidaritätsbündnis Leipzig. (2018). Amazon - der unendliche Arbeitskampf? <http://streiksoli.blogspot.de/2018/10/08/amazon-der-unendliche-arbeitskampf/>. Zugegriffen: 18. April 2022

Süddeutsche Zeitung. (2020). Über 50 Corona-Fälle in Amazon-Logistikzentrum. <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/handel-winsen-luhe-ueber-50-corona-faelle-in-amazon-logistikzentrum-dpa.urn-newsml-dpa-com-20090101-200520-99-130047>. Zugegriffen: 18. April 2022

Turner, L. (2006). Globalization and the Logic of Participation: Unions and the Politics of Coalition Building. *Journal of Industrial Relations*, 48(1), 83–97.

UPS. (2022). Future you definiert die Grenzen des Machbaren neu. <https://www.jobs-ups.de/studium-ausbildung>. Zugegriffen: 18. Januar 2022

ver.di. (2021, Dezember 8). Interview#1 ver.di.

Voss, K., & Sherman, R. (2000). Breaking the iron law of oligarchy: Union revitalization in the American labor movement. *American Journal of Sociology*, 106(2), 303–349.

Weber, M. (2009). Machtverteilung innerhalb der Gemeinschaft: Klassen, Stände, Parteien. In H. Solga, J. Powell, & P. A. Berger (Hrsg.), *Soziale Ungleichheit. Klassische Texte zur Sozialstrukturanalyse* (S. 133–142). Frankfurt, New York: Campus Verlag.

Wimbauer, C., & Motakef, M. (2020). *Prekäre Arbeit, prekäre Liebe. Über Anerkennung und unsichere Lebensverhältnisse*. Frankfurt, New York: Campus Verlag.

Autor:innen

Christopher Kirschner, geb. 1991, Bachelor of Arts Musikmanagement, Bachelor of Arts Soziologie, Universität Hamburg, wissenschaftliche Hilfskraft, Forschungsschwerpunkte: Arbeitssoziologie, Geschlechtersoziologie

Till Meerpohl, geb. 1992, Bachelor of Science Volkswirtschaftslehre, Bachelor of Arts Soziologie, Universität Hamburg, wissenschaftliche Hilfskraft, Forschungsschwerpunkte: Arbeitssoziologie, Industrielle Beziehungen

Jürgen Beyer, geb. 1964, Dr. phil., Universität Hamburg, Professor für Soziologie, insbesondere Wirtschafts- und Organisationssoziologie, Aktuelle Forschungsschwerpunkte: Digitalisierung der Arbeitswelten, Plattformökonomie, Pfadabhängigkeit

Kontaktadresse: Christopher Kirschner, Universität Hamburg, Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Allende-Platz 1, 20354 Hamburg, E-Mail: christopher.kirschner@uni-hamburg.de