

Georg Barthel und Jan Rottenbach

Reelle Subsumtion und Insubordination im Zeitalter der digitalen Maschinerie

Mit-Untersuchung der Streikenden bei Amazon in Leipzig

Die despotischen Arbeitsformen des gegenwärtigen Kapitalismus und die Proteste der Arbeiter*innen gegen sie sind aus der Vorstellungswelt und dem Vokabular der Linken verschwunden. Der vorliegende Artikel entstand aus dem Kontakt und der politischen Zusammenarbeit der Autoren und linker Aktivist*innen mit den Arbeiter*innen in den Fullfillmentcentern (FCs) von Amazon. Er soll dazu beitragen, ein Bewusstsein über die despotischen Arbeitsformen und Mikrokonflikte zu bilden. An den FCs lässt sich zeigen, dass despotische Arbeitsformen ebenso wie die alltäglichen Konflikte innerhalb der Produktion keine Überbleibsel eines analogen Kapitalismus sind – anders als uns Meinungstechnolog*innen aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft glauben machen wollen, die unterstellen, dass Industrie 4.0 despotische Arbeit abschaffe.

Den Schlüssel zum Verständnis der ausbeuterischen Gewalt des Kapitalismus lieferte Marx, indem er die Mehrwertproduktion und -abschöpfung analysierte, die die Grundlage der Organisation des Produktionsprozesses und der stofflichen Gestalt der Arbeit im Kapitalismus ist. Seit Marx hat sich das Kapital vielfach verändert. Die neueste Reorganisation vollzieht sich unter dem Label „Digitalisierung“. Wir erleben hier neue und alte Formen der Unterwerfung von Menschen unter das kapitalistische Kommandosystem. Wir sind der Meinung, dass diese Entwicklungen nicht auf die Folgen für die Verteilung der Lebensmöglichkeiten im Kapitalismus (Polarisierung, strukturelle Arbeitslosigkeit) reduziert werden können, sondern vor allem aus der Perspektive des Konflikts zwischen Arbeit und Kapital kritisiert werden sollten. Während das Kapital beständig daran interessiert ist, die Arbeit reell zu subsumieren, ist der Arbeitsprozess von *Insubordination* (dt. Widersetzlichkeit) durchzogen (Marx 1890, MEW 23: 389): „Der Kampf zwischen Kapitalist und Lohnarbeiter beginnt mit dem Kapitalverhältnis selbst.“ (ebd.: 451). Die technische Entwicklung und die reelle Subsumtion der Arbeit müssen daher als Momente des Klassenkampfes analysiert werden.

Wir gehen davon aus, dass die kapitalistische Anwendung der digitalen Maschinerie bei Amazon und die Strategien zur Subsumtion der Arbeit zeigen, unter

welchen Bedingungen ein wachsender Teil der Arbeiter*innen in den kommenden Jahren leben und kämpfen wird. Wir zeigen exemplarisch aber auch, wie Subsumptionsstrategien Momente der Verweigerung und des Widerstands hervorbringen, die wir als Insubordination begreifen. Um deren Formen zu verstehen, müssen die konkreten Bedingungen und Konflikte innerhalb der Produktion untersucht werden. Im vorliegenden Artikel wählten die Autoren eine Mit-Untersuchung¹, die auf die *conricerca* (grundlegend: Panzieri 1972b, Lanzardo 1972, Alquati 1974; aktuell: Borio 2007, de Molina 2004; Curcio 2014) aufbaut, mit der die Operaist*innen zunächst die konkreten Ausbeutungsverhältnisse und die Kämpfe in den Fabriken Norditaliens der 1960er-1970er Jahre untersuchten. Die grundlegenden Erkenntnisse über die Kämpfe und Ausbeutungsverhältnisse sind während der mehrjährigen Unterstützung der Streikenden bei Amazon entstanden. Diese wurden auf Basis eines qualitativen Fragebogens vertieft, den insgesamt 22 Streikende und eine Person des unteren Managements ausfüllten. Die Ergebnisse erlauben keine allgemeine Darstellung der Belegschaft bei Amazon oder eine Kartografie ihrer Spaltung, sondern konzentrieren sich auf die Gegenüberstellung der Strategien der realen Subsumtion und die Möglichkeiten sowie Momente der Insubordination.

Zunächst werden wir für die Analyse der Reorganisation des Kapitals in Anlehnung an Marx den Begriff der digitalen Maschinerie einführen und diesen hinsichtlich seiner Bedeutung für die Veränderung und Reproduktion des Kapitalverhältnisses anhand von Amazon skizzieren. Anschließend wollen wir die reelle Subsumtion als theoretische Grundlage unserer Reflexion der Digitalisierung begründen. Schließlich werden wir verschiedene Strategien der realen Subsumtion von Amazon und Potenziale sowie Momente der Insubordination analysieren.

1 Digitalisierung als Metamorphose des fixen konstanten Kapitals

Auf dem hauseigenen *Logistikblog* schreibt Amazon, dass technologische Innovationen und die Verbesserung technischer Geräte betrieben werden, um, „jeden Tag besser zu werden – für Amazon-Kunden und unsere Mitarbeiter“⁴². Nicht nur gegenüber einer außerbetrieblichen Öffentlichkeit, sondern insbesondere

1 Die Texte zur Mit-Untersuchung wurden nicht nur von den Autoren intensiv diskutiert und angewandt. Großen Anteil an der Mit-Untersuchung haben Stephan Heuer, Clemens Elm, Hans Stephan und Thomas.

2 Siehe <http://www.amazon-logistikblog.de/innovationen/>

innerhalb des Betriebes wird diese Argumentation permanent reproduziert. Investitionen werden von Unternehmen wie Amazon jedoch zur effizienten Organisation der Mehrwertabschöpfung eingesetzt. Nur unter diesem Blickwinkel lässt sich die technische Entwicklung Amazons begreifen. Es gilt daher, was Marx bereits über die Maschinerie wusste: „Gleich jeder andren Entwicklung der Produktivkraft der Arbeit soll sie Waren verwohlfeiern. [...] Sie ist Mittel zur Produktion von Mehrwert“ (Marx 1890, MEW 23: 391) und in diesem Sinne „Exploitationsmittel der Arbeitskraft“ (ebd.: 445). Ein neutrales Verständnis der technischen Entwicklung übersieht daher, dass die kapitalistische Anwendung der Maschinerie keine bloße Verzerrung oder Abweichung von einer „objektiven“, in sich rationalen Entwicklung ist, sondern den technischen Fortschritt bestimmt (Panzieri 1972: 16).

Die Maschinerie ist dabei eine besondere Form des Produktionsmittels: im Produktionsprozess gebundenes Kapital oder fixes (konstantes) Kapital³. Stofflich betrachtet verändert das fixe Kapital fortwährend seine Gestalt – vom Werkzeug über die einfache Maschine zu „ein[em] System der Maschinerie“ (Marx 1857-58, MEW 42: 592) – und nun zur digitalen Maschinerie. Mit der stofflichen Gestalt des fixen Kapitals wandelten sich auch die kapitalistischen Vergesellschaftungsformen; zunächst einmal durch die Transformation der Tätigkeiten, die im Produktionsprozess erbracht werden mussten. So ersetzte die Maschinerie das Geschick und die Kraft der Arbeiter*innen durch externe Energie. Sie traten neben den Produktionsprozess, dem sie „als lebendiges Anhängsel einverleibt und zu einer Teilfunktion [innerhalb dieses Prozesses] reduziert“ wurden (ebd.). Die Teilfunktion bestand unter anderem in der Messung und Planung der Prozessabläufe, die sich z.B. mit der tayloristischen oder toyotistischen Betriebsorganisation wandelten. Die Messung und Auswertung der Informationen über den Arbeitsprozess sowie dessen Planung und Steuerung wird nun zunehmend von der digitalen Maschinerie selbst übernommen. Denn über vernetzte Arbeitsmittel („Internet der Dinge“) können Prozesse und Entscheidungen zentralisiert oder automatisiert werden. Brynjolfsson und McAfee (2016: 7f.) sprechen zurecht davon, dass nach der fortschreitenden Ersetzung menschlicher Muskelkraft („muscle power“) im zweiten Maschinenzeitalter [dem Zeitalter der digitalen Maschinerie] nun geistige Potenz („mental power“) ersetzt wird. Akkumuliertes Prozesswissen ersetzt dabei Wissen, das bisher nur die Arbeitskräfte besaßen. Die Daten des Arbeitsprozesses können zentral zusammengeführt oder in Form von

3 Fixes Kapital nennt Marx den Teil des konstanten Kapitals, das in Arbeitsmittel investiert ist, die während ihres gesamten Einsatzes physisch in den Arbeitsprozess gebunden bleiben. Also Anlagen, Maschinen, Arbeitsgeräte im Gegensatz zu Rohmaterial oder Hilfsstoffen, die stofflich in die Produkte eingehen (Marx 1893, MEW 24: 159).

einfachen Anweisungen dezentral ausgegeben werden und haben das Potenzial, die Menschen zum sensomotorischen Anhängsel digital gesteuerter und verarbeiteter Prozesse zu machen.

Die Digitalisierung umfasst insofern nur die Reorganisation des fixen (konstanten) Kapitals, dessen (stoffliche) Metamorphose über die mikroelektronische Erfassung, Speicherung und Auswertung von Informationen charakterisiert werden kann. Da sie das Kapitalverhältnis nicht abstreift, ist sie keineswegs neutral, sondern trägt zur Konsolidierung der Macht des Kapitals bei. Für das Kapital, das sie anwendet (bzw. anwenden lässt), ist sie Herrschaftsmittel über die Arbeit. Denn mit der Herausbildung der digitalen Maschinerie verändern sich nicht nur die materielle Gestalt, sondern auch die Methoden und Organisationstechniken des Kapitals, um die Arbeit auszubeuten.

2 Zur Theorie der reellen Subsumtion und Insubordination

Im Kapitalismus wird nicht nur fortwährend das im Produktionsprozess gebundene Kapital revolutioniert, sondern auch die lebendige Arbeit muss gemäß den Verwertungsbedürfnissen des Kapitals verändert und untergeordnet werden. Marx bezeichnet diesen Sachverhalt als „Subsumtion der Arbeit unter das Kapital“.

Ähnlich wie Rudi Schmiede (1988) gehen wir davon aus, dass die Kategorie der reellen Subsumtion nicht nur einen historisch einmaligen Vorgang bezeichnet, bei dem sich das Kapital „unmittelbar des Arbeitsprozesses bemächtigt“ (Marx 1890, MEW 23: 533), sondern fruchtbar für die Analyse der historischen Strukturveränderungen im Verhältnis von Kapital und Arbeit *im* Kapitalismus ist. Denn das Kapital muss sich den Arbeitsprozess und den Willen der Arbeiter*innen stets aufs Neue aneignen und sich diesen unterordnen. Zwar kauft das Kapital bzw. ein Unternehmen die (fiktive) Ware Arbeitskraft – oder besser: eine Disposition zur Anwendung eines Arbeitsvermögens – und ist damit ihr formaler Besitzer, es kann die Arbeit an den Produktionsmitteln jedoch nicht selbst erbringen. Dem Kapital nützt nicht irgendeine Arbeit, sondern die Verfügungsgewalt über die Arbeitskraft muss in eine produktive,⁴ das heißt Mehrwert schaffende Arbeits-

⁴ Um ein mögliches Missverständnis des Begriffs auszuräumen, konstatiert Marx: „*Produktiver Arbeiter* zu sein ist [...] kein Glück, sondern ein Pech“. Denn dieser produktiven Arbeit zugrunde liegt ein „Produktionsverhältnis, welches den Arbeiter zum unmittelbaren Verwertungsmittel des Kapitals stempelt“. Das schließt etwa „Die Verlängerung des Arbeitstags“ ebenso ein, wie die Unterordnung der Arbeit unter dessen Kommandogewalt (Marx 1890, MEW 23: 532).

leistung verwandelt werden. Dafür muss das Kapital die Arbeiter*innen zwingen, diese Arbeitsleistung zu erbringen oder es muss sich ihren Willen aneignen. Für diese beginnt eine Doppelarbeit: Sie müssen dazu gebracht werden, Arbeit für das Kapital und an sich selbst zu leisten, um ihre Eignung für die jeweilige historische spezifische Arbeit in sich selbst zu erzeugen (Negt/Kluge 1993: 88).

Um seine Verwertungsbedürfnisse zu realisieren, verleibt sich das Kapital zudem die Methoden und Organisationstechniken des Arbeitsprozesses ein, monopolisiert das Wissen über und die Gestaltung des Produktionsprozesses und stellt diesen den Arbeitskräften als eine ihnen fremde Rationalität gegenüber (Panzieri 1972a: 21). Diese sind folglich nicht nur mit der Herrschaft des Managements konfrontiert, sondern gleichzeitig mit den „technischen Notwendigkeiten“ der toten Arbeit in Form der Maschinerie, mit ihren Zeitvorgaben, Produktionsmethoden und Organisationsprinzipien. Sie sind der Verfügungsgewalt über das Produkt ihrer Arbeit beraubt und der Möglichkeit, die Grundstruktur, der sie unterworfen sind, selbständig zu bestimmen (vgl. Forst 2013: 118). Die Kategorie der realen Subsumtion ist in diesem Zusammenhang nicht nur Gegenbegriff der bloß formellen Subsumtion, die ein Vorher und ein Nachher, hinter das der Kapitalismus nicht zurück kann, bezeichnet. „Die Thematisierung der realen Subsumtion der Arbeit unter das Kapital steht [...] für die Frage, wie sich die konkrete Arbeit in Abhängigkeit von (oder auch in einer kompromi[ss]förmigen Reaktion auf) Strukturveränderungen und Entwicklungen der kapitalistischen Produktionsweise entwickelt“ (Schmiede 1988: 27).

Mit der Doppelarbeit der Arbeiter*innen (für das Kapital und an sich selbst) entsteht ein Widerspruch „im Produktionsverhältnis der Arbeitskraft als Ware zu sich als Lebewesen“ (Negt/Kluge 1993: 87). Da weder die Produktionsverhältnisse, noch die Produktionsmittel oder Organisationstechniken des Arbeitsprozesses von den Arbeiter*innen bestimmt sind, ist der kapitalistische Arbeitsprozess nicht vom Zwangscharakter zu trennen, der mal mehr, mal weniger offensichtlich ist. Verweigerungen und Konflikte innerhalb der Produktion treten daher permanent auf. Marx konstatiert in diesem Sinne: da der Produktionsprozess „kein von den Arbeitern selbst unabhängiges objektives Skelett besitzt, ringt das Kapital beständig mit der Insubordination der Arbeiter“ (Marx 1890, MEW 23: 389). David Harvey (2012: 22) formuliert in Anlehnung an Mario Tronti treffend, dass der Arbeitsprozess so gesehen „chaotisch, schwer zu disziplinieren, unvorhersehbar und daher mit ständigen Gefahrenquellen für das Kapital verbunden ist“. Es genügt nicht, die „Herstellung“ der realen Subsumtion, also die Formen der Lohnarbeit, Unterordnung und Kooperation unter sich wandelnden kapitalistischen Produktionsbedingungen zu untersuchen, sondern die Insubordination, die Verweigerung und die politischen Ausdrucksformen der Arbeiter*innen selbst sind gleichermaßen relevant.

3 Zur realen Subsumtion bei Amazon

3.1 Prozessökonomie und digitaler Taylorismus

Schmiede und Schudlich (1981: 91f.) machten deutlich, dass der Taylorismus nicht nur Dequalifizierung und extreme Zerstückelung der Teilarbeiten hervorbringt, sondern ein „System der Betriebsorganisation“, durch das die lebendige Arbeitskraft auf technische Variablen reduziert wird, um sie in die vorgegebenen Prozessabläufe einzugliedern. In den Logistikfabriken Amazons erleben wir eine Neuaufgabe dieses Systems der Betriebsorganisation, wobei die technischen Möglichkeiten zur Standardisierung, Operationalisierung und Vorgabe jedes Schrittes um ein Vielfaches größer geworden sind.

Die digitale Maschinerie erlaubt es, beinahe jede Handlung der lebendigen Arbeitskraft nachzuvollziehen und in eine operationalisierbare Größe zu übertragen. Die mit einer Anwendungssoftware ausgestatteten Scanner sind dazu fähig, jeden Arbeitsvorgang auf die Sekunde nachzuvollziehen und die Handlungen der Arbeitskräfte in technisch handhabbares Wissen zu transformieren. Dieses Wissen wird, wie in einem der von uns ausgewerteten Fragebögen (FB) beschrieben wird, durch den Scanner generiert, der „die konkreten Aufgaben vorgibt, die richtige Ausführung prüft, und die ausgeführten Aufgaben im System speichert“ (FB2). Die Arbeiter*innen „fühlen“ sich daher mitunter „als vervollkommnetes Teil der Maschine“ und nicht als „Mensch mit gewissen Fähigkeiten“ (FB22). Ob beim Erfassen und Einlagern der Ware (*receive* und *stow*), dem Zusammensuchen von Artikeln aus dem Lager (*pick*), beim Packen der Pakete (*pack*) oder beim Verladen derselben (*ship*) – an allen Arbeitsstationen müssen sich die Arbeitskräfte mit ihrer Amazon-ID an Kleincomputern einloggen. Da die Einheiten nicht mit selbstsendenden Sensoren versehen sind, müssen sie diese bei jedem Arbeitsschritt mittels standardisiertem Scannen aller Waren, Kisten, Regalfächer oder Kartons wieder in das System einpflegen, um den Datenstrom aktuell zu halten. Dabei wird eine Unmenge an Prozesswissen generiert. Zum einen entsteht ein digitales Prozessgedächtnis, durch das jeder Verarbeitungsschritt im Produktions- und Distributionsprozess einer Ware abrufbar gemacht werden kann. Um einen lücken- und fehlerlosen Überblick über das Lager und die Arbeiter*innen herzustellen, werden Stichprobenkontrollen zur Abgleichung des analogen mit dem digitalen Lagerbestandes durchgeführt. Jede*r Einzelne wird im Gesamtprozess auf eine Chiffre (vgl. Deleuze 1993: 258) reduziert, zu einer Stichprobe in einer Datenbank, die man mit sich selbst oder mit anderen vergleichen kann. Zum anderen erlaubt es dieses System der Prozessorganisation, das Wissen über den Prozess an wenigen Punkten zu monopolisieren. Von diesen Punkten aus können die verschiedenen Tätigkeiten bei Amazon minutiös geregelt werden. Entscheidungen werden präzise von oben

nach unten durchgegeben. Dies ist insbesondere möglich, da hohe Standardisierungsquoten erreicht werden (in einigen Bereichen spricht Amazon von einer Standardisierungsquote von 90 Prozent). An jedem Amazon-FC stehen etwa Mülleimer im gleichen Zentimeterabstand und Winkel zum Arbeitsplatz der Packer*innen. Im Bewusstsein von Arbeiter*innen ist angekommen, dass die Maschinen „denken und entscheiden, welche Produkte wann wohin gebracht werden“, während die Menschen „laufen, Waren einordnen und aufs Band legen“ (FB 22). Sie wissen nicht, wie die Algorithmen programmiert sind, nach denen sie handeln sollen. Sie kennen nur die jeweiligen Vorgaben für ihren Tätigkeitsbereich und können daher kaum wissen, wie die Produktion selbstverwaltet organisiert werden könnte. Die digitale Maschinerie unterwirft die Arbeitskräfte durch die Zentralisierung des Wissens und der Entscheidungsprozesse, die vor Ort im jeweiligen FC nicht fassbar sind, weil sie von Algorithmen oder im Firmensitz in Seattle vollzogen werden. Dies schließt auch die Entwicklung und Wartung der Software ein.

Durch die Vorgabe standardisierter Abläufe und Arbeitsschritte müssen die Arbeiter*innen keine besondere Ausbildung oder Erfahrungen mitbringen, um einen produktiven Umschlag der Waren zu erreichen. Er wird zum größten Teil „per Hand“ verrichtet (Ruckus 2016: 7). Die Arbeitskräfte müssen einfache sensomotorische Aufgaben verrichten: Signale erkennen, Waren scannen, greifen, heben, schieben und einsortieren sowie in geregelten Bahnen gehen. Währenddessen steuert die digitale Maschinerie den Gesamtprozess und die zu erledigende Aufgabe wird über digitale Ausgabegeräte vermittelt. Arbeitsort und -zeitpunkt werden im Vergleich zu Fließbändern, die an einen Ort gebunden waren, im Raum verschiebbar, da die verstreut tätigen Arbeiter*innen mit dem technischen Kontroll- und Steuerungssystem verbunden werden können. Nachtwey/Staab (2016: 28) sprechen deshalb von „mobilen Fließbändern“. Die ID der Arbeitskräfte wird virtuell an ein Regal und eine Ware heran bewegt, während sie selbst diese Bewegung real nachahmen. Nach der Erledigung des Arbeitsauftrags werden die *picker* und *stower* zur nächsten Ware verschoben. Selbst, wenn die Wege irrational erscheinen, gilt es nach den Vorgaben der Computersteuerung zu handeln. Mentale Fähigkeiten sind nicht mehr nötig oder stehen dem vorgegebenen Prozessablauf im Weg. Zwischenmenschliche Kooperation findet nicht mehr statt, da die Arbeiter*innen isoliert voneinander Bahnen laufen. Menschen werden so auf ihre sensomotorischen Fähigkeiten reduziert, da sie nach wie vor bei zig unterschiedlich großen und schweren Waren Robotern überlegen sind, die jedoch menschliche Entscheidungen und Denkprozesse auf Basis statistischer und algorithmischer Prozesse ersetzen. Arbeitskräfte werden dabei zu einer Verfügungsmasse des Kapitals, die man an Waren anschließt oder zu Regalen steuert, je nach Auftragsvolumen und Erfordernissen des Produktionsprozesses zwischen

Abteilungen und Aufgaben verschiebt, oder aus dem Prozess ausspuckt, wenn sie nicht mehr benötigt werden.

3.2 Amazon als panoptische Fabrik

Die Aufzeichnung, Speicherung und Auswertung von Informationen über den Produktionsprozess erlaubt dem Kapital nicht nur diese Kenntnisse zu monopolisieren. Es ermöglicht zugleich, die Arbeiter*innen systematisch zu überwachen und zu sanktionieren. Ziel ist der möglichst schnelle, fehlerfreie und kontinuierliche Fluss des mobilen Fließbandes. Area Manager*innen, *leads*⁵ und Sicherheitsbeauftragte⁶ agieren als Funktionsträger der Disziplinierung, die die genaue Einhaltung der standardisierten Tätigkeiten überwachen, auf Verstöße hinweisen sowie diese sanktionieren. Nach Aussagen mehrerer Streikender stellt dies den Großteil der Arbeit der Manager*innen und *leads* dar.⁷ Für Amazon ist ein kontinuierlicher Arbeitsprozess wichtig. Die digitale Erfassung jedes Arbeitsschrittes ermöglicht es, Inaktivität festzustellen. Bildschirme zeigen an, wann und wo der letzte Arbeitsvorgang eines *pickers* oder *stowers* erfolgt ist. Überschreitet die Zeit zwischen Arbeitsvorgängen einen definierten Zeitraum, leuchtet das den/die Arbeiter*in repräsentierende Zeichen auf den Kontroll-Bildschirmen rot auf. Die Funktionsträger*innen der Disziplinierung suchen dann die Arbeiter*innen auf, um ihre Inaktivitäten zu protokollieren und zu sanktionieren.

Der Produktionsprozess soll reibungslos und zugleich möglichst schnell ablaufen. Die erhobenen Daten erlauben es, permanent die Produktivität – die Anzahl verarbeiteter *Units* (Waren) in einer bestimmten Zeit – für jede*n Arbeiter*in, jede Abteilung und jedes FC zu messen und zu vergleichen. In Feedback-Gesprächen wird kritisiert, wenn der individuelle oder der kollektive Durchschnitt unterschritten wird, und so Druck aufgebaut, schneller und intensiver zu arbeiten. Diese Kritik an sogenannten „Low-performer[n]“ (Minderleistern) ist eine verbreitete Union-Busting-Strategie (vgl. Rügemer/Wigand 2014: 6). Insbesondere befristete Arbeitskräfte müssen fürchten, keinen neuen Vertrag zu bekommen, wenn sie

5 Area Manager*innen sind für einen bestimmten Bereich zuständig und bilden die niedrigste Stufe der Manager*innen. *Leads* sind mit Vorarbeiter*innen zu vergleichen.

6 Sicherheitsbeauftragte sind Arbeitskräfte, die abgestellt sind, mögliche Gefahrenquellen zu erkennen, Hinweise anzubringen und Verstöße gegen Sicherheitsvorschriften zu kritisieren.

7 Gefragt nach sinnlosen Tätigkeiten in der Fabrik antwortet einer: „Die Anzahl der Abteilungsleiter (Area Manager) oder der Inhalt ihrer Arbeit. Er ist zu 20% darauf ausgelegt, Belange der Mitarbeiter zu bearbeiten und zu 80% sie zu überwachen.“ (FB5: F9).

unterdurchschnittliche Leistungen erbringen.⁸ Amazon sanktioniert nicht nur Inaktivität und unterdurchschnittliche Produktivität, sondern gleichermaßen das Abweichen von standardisierten Arbeitsschritten. Schulungen, Hinweistafeln und permanente Interventionen bei Abweichungen von den Vorgaben sollen die Arbeiter*innen dazu bringen, sie konsequent zu befolgen. Die Überwachung durch die digitale Maschinerie wird daher durch Kontrollgänge und Beobachtungen von höher gelegenen Standorten durch die Funktionsträger*innen der Disziplinierung ergänzt. Bei jedem Verstoß gegen das Arbeitsregime bringt die „Disziplin ihre Macht, die Analyse ist, zur Geltung“ (Foucault 1994: 254): Je lückenloser die Überwachung des Arbeitsverhaltens ist, desto genauer können mögliche Abweichungen von den gegebenen Standards bestimmt und mit Gesprächsnotizen, Ermahnungen und Abmahnungen sanktioniert werden. Die Analyse des Verhaltens durch die Funktionsträger*innen auf Basis der digitalen Maschinerie konstituiert die Macht des Kapitals, dem sich die Arbeitskräfte unterwerfen sollen.

Die Organisation der FC kann als *panoptische Fabrik* beschrieben werden, deren Utopie der von Michel Foucault beschriebene Panoptismus darstellt. Foucault entwickelte diesen ausgehend von den Überlegungen von Jeremy Bentham (1748–1832) zum *Panopticon* (Foucault 1994: 256), einem Gefängnismodell, das die Konformität von Subjekten über einen Zustand der lückenlosen Überwachung herstellen sollte. Dadurch soll die Wirkung der Macht garantiert werden, ohne dass die Herrschenden oder ihre Gehilfen selbst eingreifen müssten: „Derjenige, welcher der Sichtbarkeit unterworfen ist und dies weiß, übernimmt die Zwangsmittel der Macht und spielt sie gegen sich selber aus; er internalisiert das Machtverhältnis.“ (Foucault 1994: 260). Bei Amazon wirkt die panoptische Fabrik, da die Arbeiter*innen wissen, dass sie während ihrer Arbeit immer überwacht werden könnten, ohne jedoch zu wissen, ob ihre Leistung oder Aktivität tatsächlich zu einem bestimmten Zeitpunkt kontrolliert wird. Sie müssen zudem stets mit der Intervention der Funktionsträger*innen rechnen, die sie jederzeit per SMS auf ihr Arbeitsgerät zu einem Gespräch bitten oder im nächsten Moment am Arbeitsplatz auftauchen können. Dadurch entsteht ein allgemeines Gefühl der Überwachung, das die Arbeitskräfte dazu bringen soll, sich in die digitale Maschinerie möglichst effektiv einzufügen und so das Eingreifen der Funktionsträger*innen überflüssig machen.

Zusätzlich werden sie, wie Gilles Deleuze (1993: 256) es formuliert, „in Verhältnisse permanenter Metastabilität“ versetzt, „zu denen äußerst komische

8 In Polen wird der Wert der 90 Prozent Besten berechnet. Wer darunter liegt, bekommt eine Abmahnung, nach dreien droht die Entlassung bzw. die Verweigerung eines neuen Vertrags (vgl. Ruckus 2016: 8).

Titelkämpfe, Ausleseverfahren und Unterredungen gehören“. Bei Amazon gibt es dementsprechend zahlreiche Gewinnspiele, Verlosungen und kleine Wettkämpfe.⁹ Der permanente Leistungsvergleich der Einzelnen mit ihrer eigenen Durchschnittsleistung wird genutzt, um sie zur steten Leistungssteigerung zu drängen. Es wird zudem eine Lohnprämie gezahlt, wenn die zu Jahresbeginn vom Management festgesetzten Ziele erreicht werden¹⁰. Einen eher spielerischen individuellen Bonus stellen sogenannte *swaggies* dar, die Arbeiter*innen bei Amazon für besondere Leistungen¹¹ erhalten und gegen Amazon-Merchandising eintauschen können. Diese Strategien zielen darauf, dass die Arbeitskräfte die Vorgaben von Amazon nicht nur aus Angst vor Sanktionen erfüllen. Sie sollen zugleich ein egoistisches Interesse entwickeln, das mit dem des Kapitals in Einklang steht.

3.3 Die interne Produktionsöffentlichkeit von Amazon

Amazon versucht, eine interne „Produktionsöffentlichkeit“ (vgl. Negt 1993) zu etablieren, die sich von der allgemeinen Öffentlichkeit absetzt. Produktionsöffentlichkeiten setzen technische, politische, soziale und ökonomische Mittel ein, um neben der Realität eine übermächtige und hochorganisierte Öffentlichkeit zu produzieren, die die kollektiven gesellschaftlichen Erfahrungen organisieren soll. Der Zweck der Produktion einer Öffentlichkeit ist, einen „Charakter und Motive in [den] Menschen hervorzubringen“, die sie für „die industrielle Disziplin tauglich machen“ (Kluge/Negt 1993: VI) sollen. Dafür soll eine Sicht auf Amazon, auf sich selbst und andere „wahr werden“ und die gesellschaftlichen Erfahrungen der Arbeiter*innen strukturieren. Sie werden als isolierte und gespaltene Arbeitskräfte angerufen, nicht als Klasse von Arbeiter*innen mit eigenständigen Interessen, die den Interessen Amazons widersprechen. Wirkmächtig kann diese Sicht mitunter werden, indem sie prekären Arbeitskräften eine „Prothesen-Sicherheit“ bereitstellt, die zwar im engeren Sinne keine Sicherheit herstellt, jedoch qua Unterwerfung unter die Autorität des Unternehmens

9 So wurde etwa im Weihnachtsgeschäft 2016 in Leipzig ein Kindle demjenigen in Aussicht gestellt, der in einer Stunde am meisten Waren im ICQA (Inventory Control & Quality Assurance = Inventur- und Qualitätskontrolle) überprüfte.

10 Die aktuelle Leistung ist jederzeit im Betrieb einsehbar. Jedes Jahr wird ein bestimmter erwarteter Produktivitätswert für das gesamte FC berechnet. Wird dieser zu 95 Prozent erreicht, gibt es ein Prozent bei 100 Prozent, zwei Prozent und bei 105 Prozent drei Prozent Lohnzuschlag. Außerdem gibt es einen Zuschlag für Arbeitssicherheit. Insgesamt kann es in Kombination mit anderen Boni zu einer Lohnzulage von bis zu zwölf Prozent kommen, die allerdings für das gesamte FC gilt.

11 Etwa „Wohilverhalten“ oder das Hinweisen auf bestimmte Probleme in der Produktion, wozu auch Fehler von anderen Arbeiter*innen zählen.

einen Anteil an Größe und Stärke eines globalen und innovativen Unternehmens verspricht (vgl. Fromm 1936: 179).

Amazon-Mythen nehmen einen entscheidenden Stellenwert in der produzierten Öffentlichkeit ein. So wurde in allen FCs der Welt die Parole „Work hard. Have fun. Make history“ plakatiert. Amazon wurde von Anfang an als (vulgär-)wissenschaftliche Unternehmung konzipiert, um sie „wahr zu machen“. Die belastenden Prozessabläufe sollen in ein erlebnisreiches Spiel umgedeutet werden, bei dem Schokolade oder ab und an ein Tablet PC gewonnen werden kann. Harte Arbeit sei dabei Arbeit am geschichtlichen Projekt Amazon. Der Amazon-Mythos greift Denkstrukturen und Projektionen auf, produziert und bestärkt sie. Das Bewusstsein der Arbeiter*innen wird insofern zum Rohstoff und Kampffeld. Amazons Bewusstseinsindustrie behauptet in diesem Kampf eine Interessengleichheit zwischen Unternehmen und Arbeitskräften. Wünschenswerte Ziele für Amazon werden so ausformuliert, dass sie gleichermaßen Identifikations- und Projektionsflächen für die Arbeiter*innen bereitstellen könnten, die sich etwa in Betriebspatriotismus ausdrücken.

Der Amazon-Mythos duldet keine andere Öffentlichkeit. Antigewerkschaftliche, betriebsratsfeindliche Stimmungen sind insofern die Konsequenz. Gezielt werden Gegendarstellungen mithilfe von internen PR-Abteilungen hergestellt und über verschiedene Kanäle bis zu den Arbeitsplätzen gestreut. Die Produktionsöffentlichkeit wirkt massiv in den Betrieb, aber auch nach außen in die bürgerliche Öffentlichkeit.

Akteure der Produktionsöffentlichkeit bei Amazon sind neben den PR-Abteilungen Unternehmensberatungen, Anwaltskanzleien und Meinungstechnolog*innen. Als Meinungstechnologen fungieren Manager*innen, *leads* und (ausgewählte) gelbe Arbeiter*innen, insofern sie die Rolle übernehmen, eine Sicht auf, einen Glauben an und ein Vokabular über Amazon zu reproduzieren und andere Sichtweisen auszulöschen. Von ihnen wird erwartet, dass sie sich konsequent gegen Gewerkschaft und organisierte Arbeitskräfte positionieren und sich der gleichen Argumentation bedienen. Dafür gibt Amazon Argumentationshilfen aus, die Positionen von organisierten Arbeiter*innen und von Verdi entkräften sollen. Entsprechend dieser Öffentlichkeitsstrategie werden Art und Weise sowie Inhalt ihrer Gesprächsführung standardisiert und vorgegeben.

Amazon schafft für diese Öffentlichkeit Räume im Arbeitsalltag. In jeder Schicht erfolgen zwei Teammeetings (*standups*), in denen der Teamgeist und höhere Produktivität beschworen werden. Regelmäßige Versammlungen der Mitarbeiter*innen (*all-hands*) werden genutzt, um Öffentlichkeiten zu aktuellen Themen zu produzieren. Immer wieder werden persönliche Gespräche gesucht und Situationen hergestellt, in denen gezielt auf die Arbeiter*innen eingewirkt wird. Die Macht über die Produktionsmittel ermöglicht es Amazon zudem, alle

räumlichen Strukturen wie Pausenräume, Gänge oder die FC-Hallen mit Plakaten und Anzeigetafeln für Botschaften zu nutzen. Amazon gibt des Weiteren eine Unternehmenszeitung und Newsletter heraus, in denen technologische Innovationen angepriesen oder Entscheidungen vermittelt werden, die angeblich zum Wohle der Kundschaft und der Arbeitskräfte sind. Von Amazon erstellte Umfragen und Interviews werden besprochen, in denen beispielsweise der Scanner als beliebteste technische Neuerung gewählt wurde. Die digitale Maschinerie wird als Verbesserung für die Arbeiter*innen dargestellt, um ihre Anwendung als Exploitations- und Überwachungsmittel zu verschleiern.

Diese werden aufgefordert, sich selbst an der Amazon-Produktionsöffentlichkeit zu beteiligen. So gab es einen Wettbewerb „Hier bin ich richtig“, bei dem sie aufgefordert wurden, Beiträge einzureichen, in denen sie erzählen, „warum Amazon für sie der richtige Ort ist“.¹² Darüber hinaus werden die Arbeiter*innen motiviert und unterstützt, Videos und Leserbriefe zu erstellen, in denen sie erzählen, wie gut die Arbeitsbedingungen bei Amazon seien. Insbesondere zur Weihnachtszeit „bedankt“ sich Amazon nicht nur mit Bannern, sondern auch mit Überraschungskonzerten von Musiker*innen in den Produktionshallen und einem Weihnachtsmarkt.

4. Momente und Möglichkeiten der Insubordination gegen die reelle Subsumtion¹³

4.1 Spannungen innerhalb der Prozessökonomie

In den Worten eines Befragten stellt sich das Herrschaftsverhältnis bei Amazon als „restriktive Macht über die Arbeitszeit“ (FB2: F10) dar. Marx wies darauf hin, dass mit der Entwicklung der Maschinerie „[s]elbst die Erleichterung der Arbeit [...] zur Tortur [wird], indem die Maschine nicht die Arbeiter von der Arbeit befreit, sondern [ihre] Arbeit vom Inhalt“ (Marx 1890, MEW 23: 445). Einige Arbeiter*innen machen deutlich, wie eng die Prozessrationalität Amazons mit

12 <http://www.amazon-logistikblog.de/2016/11/30/unsere-hier-bin-ich-richtig-gewinnerin-seattle/>

13 Wir beschränken uns darauf, die Kämpfe bei Amazon unter dem Aspekt der Insubordination im Arbeitsalltag zu betrachten. Aus Platzgründen verzichten wir auf eine Analyse des gewerkschaftlichen Kampfes und der Auseinandersetzungen im Betriebsrat. Einen guten Überblick über die Geschichte der bereits seit mehreren Jahren andauernden Streiks bei Amazon in Europa liefern Boewe/Schulten 2015. Ralf Ruckus (2016) gibt einen interessanten Einblick in die Kämpfe in Poznan und die Spaltung innerhalb der Streikbewegung. Sabrina Apicella (2016) untersuchte die Gründe von Amazon-Arbeiter*innen (nicht) zu streiken.

der despotischen Seite des kapitalistischen Produktionsprozesses verbunden ist. Ihnen ist bewusst, dass die Standardisierung der Arbeit entsprechend der Optimierung der Mehrwertabschöpfung erfolgt, der sie sich anzupassen haben: „Die Arbeit wird in der Regel nicht erleichtert, sondern vereinfacht. Sie [gemeint sind die Arbeitsmittel] geben den Arbeitstakt vor“ (FB1: F4). Die Tätigkeiten seien daher von der ständigen Wiederholung bestimmter Handgriffe geprägt, während eine den Menschen kopierende Maschine mit komplexen Rechnerprozessen im Hintergrund funktioniere (ebd.). In einem Gespräch schilderte ein Arbeiter, wie die Zerlegung eines Arbeitsschrittes in mehrere eine deutliche Zunahme der physischen und psychischen Belastung nach sich zieht, weil Tätigkeiten monotoner werden und individuelle Entscheidungsmöglichkeiten wegfallen.¹⁴ Für die Arbeitskräfte gehören die Prozessrationalität und ihre despotische Kehrseite untrennbar zusammen. Einigen erscheint die Organisation der Prozesse daher weit weniger „rational“, als man annehmen könnte. So beklagt sich eine Befragte: „Anweisungen müssen befolgt werden, auch wenn sie noch so sinnlos sind, jahrelange Erfahrungen der Mitarbeiter werden nicht wertgeschätzt, obwohl man im Nachhinein feststellt, dass es richtig gewesen wäre.“ (FB14: F10). Die Monopolisierung des Prozesswissens und die dadurch entstehende eigene Ohnmacht ist vielen bewusst. „Man darf nix mehr“ (FB8: F10) bringt dies ein Befragter auf den Punkt.

Der Despotismus der Organisation der Arbeit geht einher mit Insubordination und dem Kampf um Autonomie. Diese Formen des Mikrowiderstands werden zumeist individuell praktiziert. Der Entzug aus den standardisierten Prozessabläufen und den vorgegebenen Bahnen verspricht eine Wiederaneignung von Lebenszeit, die für Amazon Arbeitszeit ist. Die Arbeiter*innen erzählen daher von ausgedehnten Toilettengängen oder langen Trinkpausen, mit denen sie sich zeitweise dem Arbeitsregime entziehen. Solche Praktiken werden von einigen als kollektiver Akt des Widerstands angesehen – insbesondere, wenn sie gemeinsam mit anderen Arbeiter*innen koordiniert werden. Es werden Arbeitsabläufe auch dadurch verlangsamt, indem wirklich Dienst nach Vorschrift gemacht wird und die detaillierten Arbeitsanweisungen penibel befolgt werden.¹⁵ In Streiks wird der kollektive Entzug von Arbeitskraft nicht nur als strategische Machtressource

14 Während zuvor eine Person abhängig von der Beschaffenheit der ankommenden Ware entscheiden musste, wie sie vorging, gibt es jetzt jeweils eine Person, die die Kartons aufschneidet, eine, die das Füllmaterial entfernt, eine, die die Ware entnimmt und eine, die sie wiegt und ins System einpflegt.

15 Ein Arbeiter befolgte die Vorschrift der genauen Überprüfung beim ICQA buchstabengetreu, sodass er weit weniger als der Durchschnitt kontrollierter Waren in einer Stunde schaffte. Die Sicherheitsvorschrift, sich immer am Geländer festzuhalten, wurde zum Teil so genau befolgt, dass es im Treppenhaus zu Staus kam.

angewandt. Einige Arbeiter*innen erfahren ihn gleichermaßen als eine Befreiung von den Zwängen der Prozessökonomie und von den Managementanweisungen.

Im Arbeitsprozess steht dem Bedürfnis der Arbeitskräfte nach „ausreichend[er] Zeit für Regeneration“ (FB2: F10) das Interesse des Kapitals gegenüber, die Surplusarbeitszeit durch „kleine [Zeit]Diebstähle“ zu verlängern (Marx 1890, MEW 23: 257). Pausenbeginn und Pausenzeiten sind daher bei Amazon hart umkämpft. Aktuell wird in den FCs gestritten, ob die Pause bereits am Arbeitsplatz oder erst an den Kontrollschleusen beginnt, zu denen Arbeiter*innen mehrere Minuten gehen müssen.¹⁶ Manche von ihnen laufen deshalb früher los, um die Pause über die volle Zeit im Pausenraum zu verbringen. Die Organisation der Arbeit zielt jedoch auf die vollständige Unterwerfung der Arbeitskräfte unter das Amazon-Zeitregime. An den Schleusen stehen Manager*innen, um Personen, die sich dort versammeln, zu sanktionieren und zu disziplinieren. Die Auseinandersetzung zwischen Kapital und Arbeit setzt sich auf der Ebene zwischen leitendem Management und Betriebsrat fort. Eine Pausenregelung versucht Amazon jedoch hinauszuzögern, weshalb zur Zeit Gerichte darüber entscheiden müssen, ob eine Einigungsstelle für diesen Zweck eingerichtet wird.

Die Durchsetzung der Prozessökonomie bei Amazon trifft auf vielfältige Momente der Insubordination. Die Mikrokonflikte entfachen sich entlang der Strategie Amazons, standardisierte und optimierte Verhaltensregeln festzuschreiben und zu normalisieren. Verschiedene Akte des Widerstands, insbesondere diejenigen, die auf den partiellen Entzug der Arbeitskraft abzielen, sehen sich jedoch nicht nur mit dem Disziplinarregime, sondern ebenfalls mit der Ablehnung durch andere Arbeiter*innen konfrontiert. Personen, die es mit Arbeitsunterbrechungen „übertreiben“ oder streiken, um nicht arbeiten zu müssen, werden als „faul“ stigmatisiert. Dieser Konflikt tritt auch unter den Streikenden auf, was mit ein Grund dafür ist, dass sich die beschriebenen Formen der Insubordination nicht zur konzertierten politischen Praxis entwickeln. Trotz aller kleinen Aktionen und Versuche, sich der Prozessökonomie zu widersetzen, gelingt es nicht, effektive Gegenmacht im Arbeitsalltag zu organisieren. Erfolgreicher geschah dies durch Streiks, die es jedoch bisher nicht vermochten Amazon an den Verhandlungstisch zu zwingen.

16 Die Wege vom Arbeitsplatz in die Pausenräume sind bis zu 10 Minuten lang. Als Ergebnis der Auseinandersetzung wurden zumindest die Anzahl der Drehkreuze erhöht, an denen es Sicherheitskontrollen gibt, die zusätzlich effektive Pausenzeit kosten.

4.2 Insubordination gegen die Disziplin der panoptischen Fabrik

Wir sind auf den Panoptismus als Strategie der realen Subsumtion der Arbeit eingegangen. Einigen der Arbeiter*innen ist bewusst, dass der Zweck der digitalen Arbeitsmittel der „Erhöhung der Produktivität“ und der „Kontrolle der Mitarbeiter“ dient (FB6: F8). Sie sollen „Druck auf Mitarbeiter“ erzeugen (FB10: F8). Das Wissen der Arbeitskräfte von der Möglichkeit der eigenen Überwachung ist wie beschrieben eine wirkmächtige Ressource zu ihrer Unterwerfung in den panoptischen Fabriken Amazons. Die Macht der (möglichen) Überwachung reicht jedoch nicht aus, um die Arbeiter*innen arbeiten zu lassen. Das Ziel des Panoptismus, die Intervention der Macht überflüssig zu machen, bleibt für Amazon eine Utopie. Der allgemeine Wettbewerb von Arbeitskräften untereinander, der von Amazon gefördert wird, zeigt zwar Wirkung,¹⁷ vermag es jedoch nicht gleichermaßen, das permanente Eingreifen der Funktionsträger*innen der Disziplinierung zu ersetzen.

Die digitale Steuerung des Arbeitsprozesses ist zwar unmittelbar mit der Überwachung der Arbeitskräfte verbunden, allerdings fehlt der digitalen Maschinerie die disziplinierende Wirkung des (post)fordistischen Fließbandes. Dieses zwingt den Teilarbeiter*innen den Rhythmus auf und entfaltet, ähnlich wie es Marx bereits für das System der Maschinerie beschrieb, mittels der „kontinuierlichen und gleichförmigen Bewegung der Maschine [...] die strengste Disziplin“ (Marx 1890, MEW 23: 433). Das digitale Fließband der *picker und stower* bei Amazon fließt jedoch nur durch die Bewegung der Arbeitskräfte selbst.¹⁸ Technische Geräte vermitteln das kapitalistische Kommando in Form digitaler Information und bestimmen so die Zielpunkte, jedoch nicht die Geschwindigkeit oder den kontinuierlichen Fluss. Wie die häufigen Feedback-Gespräche und ständigen Interventionen der *area managers* und *leads* zeigen, reicht dies nicht aus, um die Arbeiter*innen optimal anzuwenden. Das Fehlen der disziplinierenden Wirkung der Maschinerie eröffnet ein gesteigertes Insubordinationspotenzial, weil bereits ein Gespräch mit Kolleg*innen oder ein ausgedehnter Toilettengang den Produktionsfluss stocken lässt.¹⁹ Dienst nach Vorschrift bzw. eine Verlangsamung der

17 Laut einem Befragten setzt Amazon seine Macht ein, indem es sie „untereinander ausspielt. Machst du, was Amazon will, kommst du zu einer Tätigkeit, [bei der du] keine Leistung [zu] erbringen [brauchst]“ (FB9: F: 10). Diese Aussage drückt das Gefühl der ungerechten Behandlung aus, das von anderen als Neid bezeichnet wird. Dieser stellt die Arbeiter*innen gegeneinander und entfaltet so eine individualisierende Wirkung.

18 Selbstverständlich existieren bei Amazon Fließbänder, die die Waren selbsttätig bewegen, an diesen arbeitet jedoch kaum jemand.

19 Der kollektive Arbeitsentzug in Form von Streiks ist dagegen schwieriger effektiv einzusetzen, da ein Fließband den Stillstand einer ganzen Fabrik bedeutet, wenn bestimmte Takte nicht besetzt werden können. Bei Amazon ist der unmittelbare Einfluss der

Geschwindigkeit könnte, kollektiv erbracht, ein starkes Druckmittel gegen das Kapital sein. Wie sehr das Management darum bestrebt ist, die Arbeit daher zu ordnen, erkennen wir an den Aussagen einer Managerin: Bei Amazon fehle es an „Disziplin“ (FB 30). Die Aufgabe des Managements sei es daher, alles zu „standardisieren und eine Struktur zu schaffen“, um „Chaos“ zu verhindern. Trotz der umfassenden digitalen Kontrolle und des Drucks zur Selbstdisziplinierung bleibt Amazon auf spezielle Funktionsträger*innen der Disziplinierung angewiesen.

In Fragebögen und Gesprächen wird immer wieder betont, dass die Arbeit der Manager*innen wesentlich darin bestehe, die Arbeitskräfte zu überwachen und zu kontrollieren. Sie würden „sinnlose Rundgänge“ machen (FB13: F9), deren repressiver Charakter deutlich erlebt wird: „Manager laufen ‚patrouillie‘ [sic] durch die Gänge um MA [=Mitarbeiter*innen] zum Arbeiten anzuhalten, wenn man bspw. mal zusammensteht zum Reden. Wir sind aber keine Roboter!“ (FB 4: F9). Ein anderer spricht entsprechend wenig überraschend vom „militärischen Führungsstil“, der den „monotonen Arbeitsablauf“ präge (FB 5: F1). Nicht nur die Manager*innen oder *leads*, sondern ebenso die Sicherheitsbeauftragten werden von vielen als überflüssig und bevormundend erfahren. So deutet ein Befragter an, dass „nervige Safetytipps“ (FB 6: F1) alltäglich sind. Eine Befragte macht ihren Frust über „Safety-Beauftragte, die den ganzen Tag durchs FC laufen und Mitarbeiter auf Regelverstöße hinweisen“ (FB1: F9) deutlich.

Diese ständigen Interventionen werden aufgrund des gesteigerten Insubordinationspotenzials am digitalen Fließband notwendig. Sie werden zur Quelle von Wut, Frustration und Empörung. Sie speisen den Kleinkrieg gegen das Kapital und die Versuche, die Arbeitskräfte als Roboter aus Fleisch und Blut in die digitale Maschinerie einzupassen. Die in der panoptischen Fabrik unterdrückten Bedürfnisse nach Anerkennung und Selbstbestimmung entladen sich verzerrt in den nicht-so-regierten und überwachten Räumen. Ein Arbeiter berichtet uns, dass es in überwachungsfreien Zonen wie den Toiletten regelmäßig zu Wutausbrüchen oder Schreien kommt. Kleine Sabotageakte zielen darauf, den Kontroll- und Straffapparat zumindest zeitweise außer Gefecht zu setzen. Ein Arbeiter berichtete etwa davon, wie Buchstaben aus der Tastatur der Manager*innen entfernt oder ihre Computermäuse versteckt wurden, um sie an ihrer Arbeit zu hindern. Systematischer versucht der Betriebsrat, die Überwachung zu verhindern. Er setzte sich mit Bezug auf die Gesetzeslage in der BRD dafür ein, dass die erhobenen Daten nicht zur Aufzeichnung von Bewegungs- und Aktivitätsprotokollen verwendet werden dürfen – *leads* und Manager*innen müssen diese daher manuell anfer-

Arbeitsverweigerung viel schlechter einzuschätzen, und für das Kapital ist es leichter, die Produktion zu verschieben.

gen.²⁰ Ebenso konnte er eine massive Reduzierung der zu Beginn omnipräsenten Videoüberwachung durchsetzen, die offiziell nur noch zur Diebstahlsicherung eingesetzt wird.²¹ Nicht zuletzt diese Erfolge zeigen, dass das, was technisch möglich und aus der Perspektive des Kapitals sinnvoll ist, nicht immer praktiziert werden kann. Es sind die Kämpfe innerhalb der Arbeit, die die dystopischen Potenziale der neuen Technik mitunter verhindern können.

4.3 Produktionsöffentlichkeit und Gegenöffentlichkeit

Die Arbeiter*innen des FCs, die im Fragebogen wirklich ausnahmslos²² eine monotone, langweilige, stressige und auslaugende Arbeitsrealität beschrieben, sind mit einer Bewusstseinsindustrie konfrontiert, die ihnen eine spaßige, abwechslungsreiche und bedeutende Tätigkeit vorgaukelt. Viele von ihnen fühlen sich dadurch „verarscht und verspottet“, wie uns eine Arbeiterin erzählt. Andere würden das „System Amazon tatsächlich schlucken“. Dies zeigt die Wirkmächtigkeit der Produktionsöffentlichkeit bei Amazon. Für andere beginnt der Widerstand jedoch mit der Entmystifizierung der Öffentlichkeit Amazons.

Insbesondere die Streikenden weisen Inhalte, Motive und Praktiken der internen Produktionsöffentlichkeit zurück. Über die *swaggies* machen sie sich ebenso lustig wie über die Videos, in denen gelbe Arbeiter*innen erklären, wie toll es sei, für Amazon zu arbeiten. Die Bewusstseinsindustrie Amazons wird von einigen als Ausdruck von Geringschätzung und fehlender Anerkennung erlebt: „Wir wollen nicht behandelt werden wie Kindergartenkinder, die irgendwelche Smileys oder sonst was verteilt bekommen für gutes Benehmen. Wir wollen ernst genommen werden, wir sind erwachsene Menschen.“²³ Nicht wenige erfahren die Öffentlichkeitsarbeit Amazons als völlige Entmündigung, da selbst die Deutungen über die eigene Arbeitszeit unterworfen werden sollen.

20 Gleichwohl benutzt Amazon die Daten, um im Rahmen von Feedback-Gesprächen Druck aufzubauen. Der Betriebsrat bei Amazon ist jedoch hart umkämpft zwischen arbeiter*innennahen und kapitalnahen Akteur*innen. Amazon versucht etwa vor der aktuellen Betriebsratswahl in Leipzig gezielt, gelbe Arbeiter*innen dabei zu unterstützen, sich für die Betriebswahl aufzustellen und gibt dafür z.B. Schulungen.

21 Auf die Videoaufnahmen hat angeblich nur der Sicherheitsdienst Zugriff, nicht aber das Management. Dieses kann auf sie demnach nicht zur Arbeitskontrolle zurückgreifen.

22 Die Tätigkeitsbeschreibungen eines Betriebsratsmitglieds und einer Managerin haben wir hier nicht berücksichtigt. Diesen zufolge ist ihr Arbeitsalltag abwechslungsreich und anspruchsvoll.

23 Siehe http://www.deutschlandfunk.de/streiks-bei-amazon-es-geht-um-das-geschaeftsmodell.1773.de.html?dram:article_id=337883

Während Amazons Bewusstseinsindustrie die Interessengleichheit zwischen Unternehmen und Arbeitskräften in den Vordergrund rückt, formiert sich eine Gegenöffentlichkeit, die von Gewerkschaften und Aktivist*innen der Arbeiterschaft getragen wird. In der Vermittlung insbesondere durch die lokalen Verantwortungsträger an der Basis glaubt man, eine eigene Stimme hörbar machen zu können. Von ver.di-Vertrauensleuten wird die Gewerkschaft z.T. als „Sprachrohr“ und „Repräsentation“ der Arbeiter*innen bei Amazon bezeichnet. Das heißt auch, die Entscheidungen und Diskurse von ver.di in großen Teilen mitzutragen, was kritische Stimmen und Forderungen gegen ver.di jedoch nicht ausschließt. So wurde beispielsweise gefordert, Streiktage autonom vom Gewerkschaftsapparat organisieren zu können, um Zeitpunkte, zu denen Volumina zugeteilt oder Zeiten, an denen Waren das FC verlassen müssen (*cut-offs*), flexibler in die Streikplanung einzubeziehen. Dennoch vollzieht sich mit der Mitgliedschaft bei ver.di eine Selbstkonstitution als politisches Subjekt, denn man glaubt, sich eines politischen Gewichts im Betrieb gewiss zu sein. Gegenüber den gelben Arbeiter*innen, die „das Prinzip Amazon gefressen haben“ (so die Formulierung einer Arbeiterin), existiert man als Teil einer selbstbewussten Gruppe, wenn man mit „raus geht“ (zum Streik).

Der Aufbau einer Gegenöffentlichkeit wird an den FCs in Deutschland stark von ver.di getragen, wobei die Gewerkschaft aufgrund ihrer Fokussierung auf den Tarifvertrag jedoch nicht alle Probleme auszudrücken vermag. Zu sehr wird die Kritik an der kapitalistischen Anwendung der Maschinerie und der Subsumtion der Arbeit in die Forderungen nach einem Tarifvertrag übersetzt, die gegen die grundlegenden Ursachen des Ärgers stumpf bleiben. Das blieb nicht unbemerkt. An mehreren Standorten wurden Organizing-Prozesse angestoßen, um die Basis selbst ihre Forderungen formulieren zu lassen (vgl. OKG 2016). Das löst nicht den grundlegenden Widerspruch, dass die Organisation der Arbeit bei Amazon und die kapitalistische Anwendung der Maschinerie despotisch sind. Der Tarifvertrag, der lange mit einem Aufstiegs- und Sicherheitsversprechen im Betrieb einherging, kann dieses unter dem Druck der technischen Veränderung vielleicht nicht mehr einlösen. Denn die Arbeiter*innen fühlen sich bedroht, da auch die digitale Maschinerie „vom Kapital proklamiert und gehandhabt“²⁴ wird und auf „dem Sprung ist, den Lohnarbeiter überflüssig zu machen“ (Marx 1890, MEW 23: 459). Sie adressieren daher (politische) Akteure außerhalb des eigenen sektoralen Konflikts. In den Fragebögen wird jedoch deutlich, dass keine politische Strategie oder Möglichkeit gesehen wird, die eigenen Interessen zu kanalisieren. So soll „die Gesellschaft [...] Lösungsansätze entwickeln, dass Ar-

24 In einer *picking-challenge* wird ihnen etwa gezeigt, wie die Roboter Aufgaben der *picker* bereits übernehmen können.

beitsplätze nicht verloren gehen (FB5) und die „Konsumenten“ (FB1), „Kunden“ (FB6) oder „die regierende Politik“ (FB5) werden adressiert, um die Probleme der kapitalistischen Anwendung der digitalen Maschinerie zu lösen. In Bezug auf die Kampfformen fordern viele eine bessere Koordinierung der Streiks, wenige sehen Ansätze in einer europaweite Koordinierung des Arbeitskamps (FB7) oder in „Generalstreiks“ (FB14) bzw. „politischen Streiks“ (FB5).

Bestandteile einer bereits existierenden Gegenöffentlichkeit sind Treffen von Vertrauensleuten, interne Schulungen, Streikversammlungen, proletarische Kneipen sowie Vernetzungstreffen mit anderen Arbeiter*innen und Unterstützer*innen. Durch Ansprachen des zuständigen Sekretärs bei Betriebsversammlungen, Flugblätter, von Vertrauensleuten verfasste Betriebszeitungen²⁵, Blogs²⁶ und Facebook-Gruppen wird an einer Gegenöffentlichkeit gearbeitet. Darüber hinaus werden ver.di-T-shirts oder Westen mit der Aufschrift „ver.di-Vertrauensperson“ im Betrieb getragen, um Präsenz zu zeigen.

Die Produktionsöffentlichkeit Amazon will jedoch die Unterordnung anderer Öffentlichkeiten unter die eigene. Ver.di wird daher als störende dritte Partei dargestellt, die zwischen Amazon und seine Arbeiterschaft treten würde. Gezielte Gegendarstellungen durch Meinungstechnolog*innen und Pressearbeit, sowie die Schulung und Argumentationshilfen von Funktionsträger*innen der Disziplin sollen gewerkschaftliche Öffentlichkeiten marginalisieren.

Der Kampf um die Öffentlichkeit, in der die gesellschaftliche Erfahrung interpretierbar wird, bildet ein zentrales Moment der Auseinandersetzung innerhalb des Arbeitsprozesses bei Amazon. Die Bewusstseinsindustrie Amazons ist aktuell zu mächtig und die Gegenöffentlichkeit bisher nicht ausreichend stark, um mit den Erzählungen und Mythen zu brechen, die Amazon produziert. Es fehlt an Räumen für Austausch und an systematischen Konzepten. Internationale Vernetzungstreffen oder Newsletter (die bisher wesentlich von Aktivist*innen der polnischen Gewerkschaft IP in Poznan ausgingen), sowie eine erweiterte Bündnispolitik (die mit linken Unterstützer*innengruppen und Bündnissen wie Blockupy und dem Transnational-Social-Strike-Netzwerk bereits existiert), die über die sektoralen Begrenzungen und den Konflikt innerhalb des kapitalistischen Lohnsystems hinausweisen, sind vielversprechende Ansätze, um eine eigene, proletarische Öffentlichkeit herzustellen. Diese geht weiter als eine Gegenöffentlichkeit, die Vorform der proletarischen ist, denn sie bemüht sich um die Artikulation von Kampfformen und des alltäglichen Widerstands der Arbeiter*innenbewegung: „Seit es die Arbeiterbewegung gibt, kam es darauf

25 Vgl. z.B.: „argument“; <https://www.amazon-verdi.de/5158>.

26 Vgl. z.B. die von ver.di-Aktiven betriebene Website Seite <https://www.amazon-verdi.de/5158>.

an, die proletarischen Interessen in eigenen Formen der Öffentlichkeit politisch auszudrücken“ (Negt/Kluge 1972: 13).

5 Ausblick

Wir hoffen deutlich gemacht zu haben, dass Digitalisierung ein Prozess der Reorganisation des Kapitals ist. Die technische Entwicklung der digitalen Maschinerie ist demnach nicht neutral. Ihr Zweck bleibt die Mehrwertabschöpfung, weshalb es notwendig ist, sie als Exploitationsmittel von Arbeit zu analysieren. Die Reorganisation des Kapitals bringt veränderte Formen der realen Subsumtion mit sich, die darauf abzielen, den Willen der Arbeiter*innen zu unterwerfen. Die digitale Maschinerie verändert einiges. Die Arbeitskräfte werden in den panoptischen Fabriken Amazons zu sensomotorischen Anhängseln der digitalen Maschinerie, die Entscheidungen vermittelt oder selbst verarbeitet und ausgibt. Auch im Zeitalter der Digitalisierung „haben wir es [daher] mit nackter, ausbeuterischer Gewalt zu tun“ (Eribon 2016: 78), die nicht nur in den Logistikfabriken Amazons existiert. Ihr gegenüber eröffnen sich vielfältige Möglichkeiten der Insubordination, die bisweilen vopolitisch sind, da sie keine politischen Ausdrucksformen entwickelt haben. Der Produktionsprozess bei Amazon ist durchzogen von Mikrokonflikten. Die Losung des Protestes lautet nicht mehr „Nieder mit dem höllischen Akkord“ (ebd.), sondern: „Wir sind keine Roboter!“.

Offen bleibt, wie umfangreich die Insubordination und wie erfolgreich der gewerkschaftliche Kampf gegen Amazon sein wird. Die Mit-Untersuchung hat gezeigt, dass die Despotie der Fabrik den Arbeiter*innen sehr bewusst ist und eine gewichtige Rolle in der politischen Auseinandersetzung innerhalb und außerhalb des Betriebs bekommen sollte. Es ist bisher nicht vollständig gelungen, die Ansprüche einer Mit-Untersuchung (z.B. Überwindung der Trennung Forschende/Beforschte, Weiterentwicklung der Kämpfe) konsequent einzulösen. Dennoch denken wir, dass es mit ihrer Hilfe möglich ist, der Linken die „konkrete Existenz der Menschen“ (ebd.) bewusst zu machen und in die wissenschaftliche Debatte einzubringen. Insofern hat sie bereits zu einem kollektiven Lernprozess beigetragen, der in Diskussionen mit Streikenden sicher weiter entwickelt werden kann.

Literatur

- Alquati, Romano (1974): *Klassenanalyse als Klassenkampf. Arbeiteruntersuchungen bei FIAT und OLIVETTI*. Frankfurt/M.
- Apicella, Sabrina (2016): *Amazon in Leipzig. Von den Gründen (nicht) zu streiken* (=STUDIEN der RLS 09/2016), URL: <https://www.rosalux.de/publication/42258/amazon-in-leipzig.html>, Zugriff: 25.02.2017.

- Boewe, Jörn/Schulten, Johannes (2015): *Der lange Kampf der Amazon-Beschäftigten. Labor des Widerstands: Gewerkschaftliche Organisation im Onlinehandel* (=RLS Analysen 24), Berlin.
- Borio, Guido u.a. (2007): *Conricerca as Political Action*. In: Coté, Mark u.a. (Hg.): *Utopian Pedagogy. Radical Experiments Against Neoliberal Globalization*. Toronto: 163-185.
- Brynjolfsson, Erik/McAfee, Andrew (2016): *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. New York-London.
- Curcio, Anna (2014): Arbeitskämpfe in der italienischen Logistikbranche. Gedanken zur Klassenneuzusammensetzung und zur Neubestimmung des Streiks. In: *Sozial.Geschichte Online* 13 (2014): 41-67. URL: https://duepublico.uni-duisburg-essen.de/servlets/DerivateServlet/Derivate-36258/04_Curcio_Logistik.pdf, Zugriff: 24.02.2017.
- Deleuze, Gilles (1993): *Unterhandlungen*. Frankfurt/M.
- Eribon, Didier (2016): *Rückkehr nach Reims*. Frankfurt/M.
- Forst, Rainer (2013): Gerechtigkeit nach Marx. In: Jaeggi, Rahel/Loick, Daniel (Hg.): *Nach Marx. Philosophie, Kritik, Praxis*. Frankfurt/M.: 107-121.
- Foucault, Michel (1994) [1976]: *Überwachen und Strafen. Die Geburt des Gefängnisses*. Frankfurt/M.
- Fromm, Erich (1936): Studien über Autorität und Familie. Sozialpsychologischer Teil. In: Ders. (Hg.): *Gesamtausgabe* Bd. 1. Stuttgart: 139-187.
- Kluge, Alexander/Negr, Oskar (1972): *Öffentlichkeit und Erfahrung*. Frankfurt/M.
- Dies. (1993): *Geschichte und Eigensinn. 2. Deutschland als Produktionsöffentlichkeit*. Frankfurt/M.
- Lanzardo, Dario (1972): Der Marxsche »Fragebogen für Arbeiter«. In: Pozzoli, Claudio (Hg.): *Spätkapitalismus und Klassenkampf. Eine Auswahl aus den Quaderni Rossi*. Frankfurt/M.: 87-105.
- Marx, Karl (1973) [1880]: Fragebogen für Arbeiter (=Marx-Engels-Werke, Bd. 19). Berlin.
- Ders. (1962) [1890]: Das Kapital, Erster Band (=Marx-Engels-Werke, Bd. 23). Berlin.
- Ders. (1983) [1893]: Das Kapital, Zweiter Band (=Marx-Engels-Werke, Bd. 24). Berlin.
- Nachtwey, Oliver/Staab, Philipp (2016): Die Digitalisierung der Dienstleistungsarbeit. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* (18-19). Bonn: 24-31.
- Panzieri, Raniero (1972a): Über die kapitalistische Anwendung der Maschinerie im Spätkapitalismus. In: Pozzoli, Claudio (Hg.): *Spätkapitalismus und Klassenkampf. Eine Auswahl aus den Quaderni Rossi*. Frankfurt/M.: 14-33.
- Ders. (1972b): Sozialistischer Gebrauch des Arbeiterfragebogens, in: Pozzoli, Claudio (Hg.): *Spätkapitalismus und Klassenkampf. Eine Auswahl aus den Quaderni Rossi*. Frankfurt/M.: 105-114.
- Pfeiffer, Sabine (2004): *Arbeitsvermögen. Ein Schlüssel zur Analyse (reflexiver) Informatisierung*. Wiesbaden.
- Ruckus, Ralf (2016): „Der amerikanische Traum für zwei Euro pro Stunde“. Zum Arbeiterkampf bei Amazon in Polen. In: *Sozial.Geschichte Online* 18 (2016): 63-97.
- Rügener, Werner/Wiegand, Elmar (2014): *Union-Busting in Deutschland. Die Bekämpfung von Betriebsräten und Gewerkschaften als professionelle Dienstleistung* (=OBS-Arbeitsheft 77). Frankfurt/M.
- Schmiede, Rudi/Schudlich, Edwin (1981): *Die Entwicklung der Leistungsentlohnung in Deutschland. Eine historisch-theoretische Untersuchung zum Verhältnis von Lohn und Leistung unter kapitalistischen Produktionsbedingungen* (=Forschungsberichte des Instituts für Sozialforschung), 4. Auflage. Frankfurt/M.-New York.
- Schmiede, Rudi (1988): Reelle Subsumtion als gesellschaftstheoretische Kategorie. In: Schumm, Wilhelm (Hg.): *Zur Entwicklungsdynamik des modernen Kapitalismus. Beiträge zur Gesellschaftstheorie, Industrie-soziologie und Gewerkschaftsforschung*. Symposium für Gerhard Brandt, Frankfurt/M.-New York: 21-38.



Intelligent, elegant und
pointiert – und das seit einem
Vierteljahrhundert.

Der Mittelweg 36 ist so unverwechselbar wie seine Anschrift. Angesiedelt an der Schnittstelle zwischen akademischer und gesellschaftlicher Öffentlichkeit, versorgt er die Leserschaft mit instruktiven Beiträgen zu den geschichts- und sozialwissenschaftlichen Fragestellungen der Gegenwart.

Lernen Sie den Mittelweg 36 kennen
und lesen Sie 3 Ausgaben für € 20,-
im Miniabo oder Lesepaket.

www.mittelweg36.de

25 Jahre
Mittelweg 36
Zeitschrift des Hamburger
Instituts für Sozialforschung