



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

Die Gewalt des Positiven

Verdinglichung und Selbstverdinglichung bei migrantischen Arbeiter:innen eines transnationalen Versandhandelskonzerns

verfasst von / submitted by

Wexenberger Yannic, BA

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree
of

Master of Arts (MA)

Wien, 2022 / Vienna, 2022

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

UA 066 905

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Masterstudium Soziologie

Betreut von / Supervisor:

Assoz. Prof. Mag. Dr. Elisabeth Scheibelhofer, MA

Mitbetreut von / Co-Supervisor:

Mag. Dr. Johanna Neuhauser, MA

Diese Arbeit wurde durch das "Netzwerk Wissenschaft" der Arbeiterkammer Wien finanziell unterstützt.

1. Einleitung	1
2. Theoretischer Rahmen: Die kapitalistische Produktionsweise	5
2.1. <i>Das Lohnarbeitsverhältnis und seine Bedingungen</i>	5
2.2. <i>Die Produktion von Mehrwert durch die (Ausbeutung und Enteignung von) Arbeiter:innen</i>	6
2.3. <i>Der Produktionsprozess als Ort des Verwertungsprozesses</i>	8
2.4. <i>Die Kapitalakkumulation</i>	10
2.5. <i>Verdinglichung</i>	11
2.6. <i>Transnationale Arbeitsteilung, migrantische Arbeit und die differentielle Inklusion von Migrierten</i>	13
2.7. <i>Die hyperprekäre Situation migrantischer Arbeiter:innen</i>	14
3. Forschungsstand	17
3.1. <i>Migrationsregime und die Vernutzung migrantischer Arbeiter:innen</i>	17
3.2. <i>Auswirkungen der Migrationsregime auf die Arbeits- und Lebensverhältnisse von Migrant:innen</i>	19
3.2.1. <i>Migrantische Arbeit in der Fleischindustrie</i>	19
3.2.2. <i>Migrantische Arbeit im digitalen Taylorismus</i>	20
3.3. <i>Migrantische Arbeit in Österreich</i>	21
4. Soziologische und methodologische Positionierung sowie methodisches Vorgehen	24
4.1. <i>Soziologische Positionierung: Zur Notwendigkeit einer kritischen Soziologie</i>	24
4.2. <i>Methodologische Positionierung: Kritische Soziologie und empirische Forschung</i>	26
4.3. <i>Erhebungs- und Auswertungsinstrumente</i>	28
4.3.1. <i>Die Erhebungsinstrumente: Problemzentriertes Interview und teilnehmende Beobachtung</i>	28
4.3.2. <i>Das Auswertungsinstrument: Kodierverfahren nach Strauss und Corbin</i>	30
4.4. <i>Methodisches Vorgehen: Der Forschungsprozess</i>	32
4.4.1. <i>Der Feldzugang</i>	32
4.4.2. <i>Das Sample</i>	34
4.4.3. <i>Der erste Forschungszyklus</i>	36
4.4.4. <i>Die Reflexionsphase, die Planung des weiteren Vorgehens und das theoretische Sampling I</i>	37
4.4.5. <i>Der zweite Forschungszyklus</i>	38
4.4.6. <i>Die Reflexionsphase, die Planung des weiteren Vorgehens und das theoretische Sampling II</i>	40
4.4.7. <i>Der dritte Forschungszyklus</i>	41
5. Arbeiten im Verteilerzentrum eines transnationalen Versandhandelskonzerns	43
5.1. <i>Der Weg in die Verteilerzentren: Ein gesellschaftliches Urteil</i>	43
5.1.1. <i>Die Migrations- und Fluchtbiografien der Interviewten</i>	43
5.1.2. <i>Dialektische Ex- und Inklusion von Migrierten am österreichischen Arbeitsmarkt</i>	45
5.1.3. <i>Zur Bedeutung von Migration bei der Anbahnung des Jobs und dem Einstellungsverfahren</i>	50
5.2. <i>Leiharbeit als Herrschaftsinstrument und Selektionsmechanismus</i>	53
5.3. <i>Der Arbeitsprozess und die konkreten Teiloperationen</i>	63
5.3.1. <i>Die Zuteilung der Arbeiter:innen zu den verschiedenen Teiloperationen</i>	64
5.3.2. <i>Die spezialisierten und standardisierten Teiloperationen innerhalb des Arbeitsprozesses</i>	65
5.3.3. <i>Der Arbeitsprozess, betriebliche Herrschaft und Verdinglichung</i>	68
5.4. <i>Psychische und physische Vernutzung der Arbeiter:innen</i>	72
5.5. <i>Ausschluss der Arbeiter:innen vom produzierten Reichtum</i>	76
5.6. <i>Soziale Beziehungen im Unternehmen: Der Mensch als Funktionsträger</i>	80
5.6.1. <i>Zurichtung der Arbeiter:innen durch ihre (unmittelbaren) Vorgesetzten</i>	80
5.6.2. <i>Verdinglichung unter Arbeiter:innen in einem Klima der Konkurrenz und Spaltung</i>	85
6. Zwischen Selbstverdinglichung und opponierenden Strategien: Voraussetzungen für das Bedürfnis nach Opposition und Barrieren ihrer Praxis	92

Bibliografie	102
Abstract (de & en)	108
Anhang	110

„Ich will ja gar nichts anderes, als daß die Welt so eingerichtet ist, daß die Menschen nicht ihre überflüssigen Anhängsel sind, sondern daß in Gottes Namen die Dinge um der Menschen Willen da sind und nicht die Menschen um der Dinge Willen, die sie noch dazu selbst gemacht haben.“

Theodor W. Adorno

1. Einleitung

Rückkehr zur Normalität. So lautet(e) das zentrale, von bürgerlichen Politiker:innen und Medien im Kontext der Pandemie ausgerufen Ziel (Tomaselli 2021; Baltaci 2022). Dass es sich bei dieser Normalität um einen Zustand handelt, der Unterdrückung, Ausbeutung von Mensch und Natur, Armut und Hunger trotz Ressourcenreichtums, Gewalt verschiedenster Art sowie weiteres Grauen einschließt, wird dabei konsequent ignoriert. Eine Gruppe, die aufgrund ihrer sozialen Position systematisch von jener der Normalität immanenten Unterdrückung betroffen ist, sind Migrant:innen und Flüchtlinge¹ aus den unteren sozialen Klassen. Durch die gleichzeitige, sich wechselseitig bedingende Wirkung neoliberaler Arbeitsmärkte und restriktiver Migrationsregime können ihre Lebenslagen als „multiprekär“ (Birke 2022, S. 55) bzw. „hyperprekär“ (Lewis et al. 2015, S. 582) bezeichnet werden. Was das für ihre Lebensrealitäten bedeutet, konnte einmal mehr erahnt werden, als diese im Kontext von Infektionsclustern in verschiedenen österreichischen Unternehmen für einen kurzen Moment in den Fokus der öffentlichen Aufmerksamkeit rückten (siehe etwa Salzburger Nachrichten 2020; Pfluger 2021). Während andere die Lockdowns zu Hause im Homeoffice verbringen und sich so vor einer möglichen Covid-19-Infektion schützen konnten, erforderte der Selbsterhaltungszwang von Migrant:innen, Flüchtlingen und weiteren Gruppen – paradoxerweise – ihre Gesundheit und damit letztlich ihr Leben zu riskieren. So etwa in den Verteilerzentren des (transnationalen) Versandhandels, wo zuvor bestellte Pakete im Hinblick auf ihre Auslieferung – mitunter in die Homeoffices – sortiert und damit nicht zuletzt die Konsummöglichkeiten aufrechterhalten wurden. Dies verweist auf eine objektive Notwendigkeit kapitalistischer Gesellschaften, die sich ausschließlich „dynamisch stabilisieren“ (Rosa 2005) können und insofern kein Innehalten zulassen: Der Betrieb muss schlicht weiterlaufen – trotz Pandemie. Und er läuft weiter. Dabei verlangte jener kurze mediale Einblick in die Arbeitsrealitäten der Migrant:innen und Flüchtlinge, selbst gemessen an den eigenen „Leitideen und Prinzipien“ der bürgerlichen Gesellschaft „von Freiheit, Gleichheit und Solidarität“ (Klinger und Knapp 2007, S. 20), die systematische Auseinandersetzung mit jenen Arbeitsbedingungen.

An dieser Stelle setzt die vorliegende Abhandlung an und macht die Arbeitsbedingungen in den österreichischen Verteilerzentren eines transnationalen Versandhandelskonzerns² zum Gegenstand der soziologischen Analyse. Durch die Interpretation der mittels problemzentrierter Interviews zugänglich gemachten Erfahrungen und Deutungen migrantischer (Leih-)Arbeiter:innen sowie von Beobachtungsprotokollen aus den Verteilerzentren werden sozialstrukturelle Ungleichheiten und Herrschaftsverhältnisse sowie die damit einhergehenden Konsequenzen für die Arbeits- und Lebensrealitäten jener in den Fokus gerückt. In diesem Sinne handelt es sich bei der Studie auch um einen Versuch des Innehaltens mit dem Ziel, einen Ausschnitt der als erstrebenswert verhandelten Normalität, des Positiven, kritisch zu beleuchten. Erforderlich ist dabei auch eine Reflexion auf die Soziologie, deren gesellschaftliche Position höchst widersprüchlich sich darstellt. Einerseits erfüllt sie ihre arbeitsteilige Funktion, indem sie, gleichsam als Sozialtechnik, „bei Zwecken öffentlicher und privater Verwaltung sich bescheidet“ (Adorno 2003, S. 564) und, in Analogie zur Beherrschung der Natur durch die Naturwissenschaften, die Beherrschung der Gesellschaft sich zur Aufgabe macht.

¹ Die Entscheidung für ‚Flüchtling‘ anstelle des heutzutage oftmals verwendeten Terminus ‚Geflüchtete‘ ist eine bewusste: Im Gegensatz zu diesem transportiert jener Begriff den „historischen und rechtlichen Bedeutungshorizont“ (Kothén 2016).

² Zum Schutz der interviewten Arbeiter:innen wird das Unternehmen anonymisiert.

Andererseits, und dies entspricht meiner soziologischen Positionierung, ist sie als Reflexion der Gesellschaft zumindest potenziell in der Lage, eine Kritik jener irrationalen Bedingungen der Normalität zu formulieren, sie verstehbar zu machen, um deren Reform Sozialtechnik bemüht ist. Soziologie, die als Reflexion der Gesellschaft innehalten möchte, muss daher den Anspruch auf ihre unmittelbare Verwertbarkeit negieren; vielmehr wird ein Innehalten im emphatischen Sinne erst möglich, indem sie mehr ist als bloßes Mittel innerhalb der bestehenden Verhältnisse (ebd., S. 370) und über ihre Funktion als Lieferant „willkommene[r] Informationen“ für „Agenturen und Interessen“ hinausgeht.

Mit meiner Studie knüpfe ich an zwei weitere Untersuchungen an, in denen die vorübergehende Aufmerksamkeit während der Pandemie zum Anlass für eine nähere Analyse der Arbeitsbedingungen von Migrant:innen und Flüchtlingen in Österreich genommen wurde. So erörterten Judith Kohlenberger et al. und Johanna Neuhauser et al. die prekären Arbeitsbedingungen in der Zustellung, den Lagerhallen der österreichischen Post AG sowie der Hygiene Austria (Kohlenberger et al. 2021; Neuhauser et al. 2021). Ihre Ergebnisse machen nicht nur kenntlich, wie Demütigungen durch Vorgesetzte, Lohnbetrug und starke gesundheitliche Belastungen den Alltag der Arbeiter:innen prägen. Auch die Bedeutung der Berücksichtigung der Migrationsverhältnisse für das Verständnis von migrantischer Prekarität in der Lohnarbeit wird expliziert (ebd.). Diese Analyse der Arbeitsbedingungen migrantischer Lohnabhängiger in Österreich am Beispiel der Verteilerzentren eines transnationalen Versandhandelskonzerns soll in der vorliegenden Arbeit fortgeführt werden. Auch die bisher unterbelichtete Bedeutung des digitalen Taylorismus als einem „System der rigiden Zergliederung und Kontrolle der Arbeit in Folge der Anwendung digitaler Technologien“ (Butollo et al. 2018, S. 144) wird im Zuge der Analyse reflektiert.

Dabei begreife ich die individuellen Erfahrungen der Arbeiter:innen – dies erfordern theoretische Einsichten in das dialektische Verhältnis von Gesellschaft und Individuum – immer auch als gesellschaftliche Erfahrungen. „[A]ls de[r] Ort, an dem Gesellschaft wehtut und somit als universeller Wirkungszusammenhang greifbar wird“, stellen sie den „Ausgangspunkt“ meines „Denkens“ dar (Stögner 2022, S. 116). Ich gehe also davon aus, dass dem vermeintlich Besonderen, den qualitativen Momenten, Gesellschaft als Vermittlungskategorie notwendig immanent ist, weshalb deren Erforschung potenziell wesentliche soziologische Einsichten ermöglicht (Adorno 2003a, S.129). Somit erfordert das emphatische Verständnis der von den Interviewten geschilderten „gelebten Erfahrungen“ (Stögner 2022, S.116) eine fortlaufende Reflexion der Totalität des sozialen Phänomens der Arbeitsbedingungen. Konkret gilt es insbesondere die Flucht- bzw. Migrationsbiografien der Interviewten und ihre damit einhergehende „multiple Prekarität“ sowie die Funktionsgesetze und -mechanismen der kapitalistischen Produktionsweise permanent mitzudenken. Außerdem nehme ich die Einsicht Pierre Bourdieus ernst, wonach „Erkenntnisakte“, die konstitutiv für die Erzählungen und Deutungsweisen der Interviewten sind, durch die „symbolische Gewalt“ zu „Akte[n] praktischer Anerkennung“ ihrer eigenen Unterdrückung zu werden drohen (Bourdieu 2017, S.63). Fände dies keine Berücksichtigung, bestände die Gefahr, die bestehenden, historisch gewordenen Verhältnisse in der soziologischen Arbeit durch das bloße Festhalten von Tatsachen bzw. subjektiven Deutungsweisen zu reproduzieren und wissenschaftlich zu legitimieren.

Ein theoretischer Rahmen, der eine begriffliche Durchdringung der kapitalistischen Produktionsweise ermöglicht und damit das Potenzial aufweist, dem Anspruch einer Einbettung des Datenmaterials in den Kontext der Totalität der kapitalistisch organisierten Gesellschaft gerecht zu werden, ist die von Karl Marx ausgehende Analyse und Kritik der politischen Ökonomie. Dieser Zugang erlaubt es mir, durch ein Verständnis der kapitalistischen Systemzwänge, wie sie etwa in den Begriffen der Mehrwertproduktion oder der Kapitalakkumulation gefasst werden, die gesellschaftlichen

Bedingtheiten der Erfahrungen der Arbeiter:innen zu reflektieren. Damit wäre auch der Stellenwert der Theorie im Rahmen meiner empirischen Analyse impliziert: Im Sinne des gewählten methodologischen Zugangs, der Grounded Theory nach Strauss und Corbin, verstehe ich „theoretische Sensibilität“ als Ressource, die aus der „Kenntnis philosophischer Schriften und vorhandener Theorien“ hervorgeht und dazu beitragen kann, die „Daten auf neue Weise zu sehen“, ihnen „Bedeutung zu verleihen“ (Strauss und Corbin 1996, S. 25, 34). Damit folge ich Theodor W. Adornos Forderung an „kritische Sozialforschung“, der zufolge „die Empirie durch ihre theoretische Entschlüsselung erst ganz produktiv zu machen“ sei (Adorno 2003b, S. 545).

Mittels dieses Zugangs bezweckt die vorliegende Untersuchung einen Beitrag zur Entkräftung jenes öffentlichen Diskurses zu leisten, der, sobald Arbeitsbedingungen wie etwa in den Verteilerzentren medial thematisiert werden, diese gleichsam reflexartig als Einzelfälle oder Skandale verhandelt. So ermöglicht die fortlaufende Reflexion der gesellschaftlichen Bedingtheit der leidvollen Erfahrungen der Arbeiter:innen die Erhellung ihres allgemeinen und strukturellen Charakters. Zudem adressiere ich das Forschungsdesiderat der Verknüpfung von Arbeits- und Migrationssoziologie in Analysen konkreter sozialer Verhältnisse im Arbeitsprozess.

Um dieses Vorhaben zu realisieren, soll im zweiten Kapitel der theoretische Rahmen dargelegt werden. Wir widmen uns dem Lohnarbeitsverhältnis und seinen Bedingungen, den Mechanismen der Mehrwertproduktion und dem Produktionsprozess als Ort des Verwertungsprozesses. Auf Basis dessen können wir schließlich die Vorgänge der Kapitalakkumulation sowie der Verdinglichung entschlüsseln. Zudem wird migrantische Arbeit als politisch konstituiertes Moment der transnationalen Arbeitsteilung einer theoretischen Reflexion unterzogen. Der aktuelle Forschungsstand zu migrantischer Arbeit sowie den Auswirkungen des Migrationsregimes auf die Arbeits- und Lebensverhältnisse der betroffenen Menschen werden im dritten Kapitel diskutiert. Dieses schließt mit der Offenlegung meines Erkenntnisinteresses sowie der sich daraus ergebenden Forschungsfragen. Das vierte Kapitel eröffnet mit einer soziologischen Positionierung, in der ich die Notwendigkeit einer kritischen Soziologie darlege (4.1.). Die Frage, wie die Forderungen kritischer Soziologie konkret sich in empirische Sozialforschung umsetzen lassen, wird im Rahmen meiner methodologischen Positionierung verhandelt (4.2.). Der folgende Abschnitt dient der Veranschaulichung des zyklischen Forschungsprozess, der den Erkenntnissen meiner Analyse zugrunde liegt (4.3., 4.4.). Diese werden im fünften Kapitel dargelegt. Wir beginnen mit der Erörterung der gesellschaftlichen Bedingungen jenes Weges, der die Migrant:innen und Flüchtlinge in die Verteilerzentren führt (5.1.). Daraufhin erarbeiten wir, wie das Beschäftigungsverhältnis der Leiharbeit als Herrschaftsinstrument und Selektionsmechanismus nutzbar gemacht wird (5.2.), wie der Arbeitsprozess strukturiert ist (5.3.) und welche physische und psychische Vernutzung ihrer Selbst die Arbeiter:innen zu erdulden gezwungen sind (5.4.). Die Auswirkungen der geringen Gehälter sowie des mitunter stattfindenden Lohnraubs auf die Lebensrealitäten der Arbeiter:innen folgt im Abschnitt 5.5. Anschließend werden die sich wesentlich durch ihren instrumentellen Charakter auszeichnenden sozialen Beziehungen sowohl zwischen Arbeiter:innen und ihren Vorgesetzten als auch zwischen Arbeiter:innen auf gleicher Hierarchieebene herausgearbeitet (5.6.). Die gesamte Analyse kreist immerfort um das Phänomen der Verdinglichung der Arbeiter:innen zu bloßen Mitteln der Kapitalakkumulation und das damit einhergehende Leid, beides lässt sich nur angemessen darstellen, indem es immer wieder neu, unter anderen Aspekten erörtert wird. Vor diesem Hintergrund beschäftigen wir uns im abschließenden sechsten Kapitel mit der selbstverdinglichenden Haltung sowie der damit zusammenhängenden Frage nach den Voraussetzungen für das Bedürfnis nach Opposition und den Barrieren ihrer Praxis. Letztlich, so wird zu zeigen sein, verweisen die Ergebnisse auf die Notwendigkeit, im Kampf gegen verdinglichende, leidvolle Arbeitsbedingungen nicht bei konkreten Unternehmen stehen zu bleiben,

sondern immer auch die gesellschaftlichen Verhältnisse und politischen Regulierungen zum Gegenstand der Kritik zu machen.

2. Theoretischer Rahmen: Die kapitalistische Produktionsweise

Die Analyse von Arbeitsbedingungen erfordert einen theoretischen Rahmen, der eine begriffliche Durchdringung der kapitalistischen Produktionsweise ermöglicht, die den bestimmten gesellschaftlichen Kontext darstellt. Hierfür orientiere ich mich an Marx *Kritik der politischen Ökonomie*. Diese zeichnet sich durch eine Analyse und Kritik der sich mittels kapitalistischer Lohnarbeit reproduzierenden bürgerlichen Gesellschaft sowie ihrer Dynamiken und Widersprüche aus. Für die vorliegende Arbeit ist dieser Zugang aus mehreren Gründen bestens geeignet. Erstens ermöglicht er die unabdingbare Einbettung des empirischen Datenmaterials und insofern der Erfahrungen der Arbeiter:innen in den Kontext der Totalität der kapitalistischen Gesellschaft. Denn erst vor dem Hintergrund von ökonomischen Systemzwängen, wie sie etwa in Marx'schen Begriffen der Mehrwertproduktion oder der Kapitalakkumulation gefasst werden einerseits sowie von politischen Regulierungen, die als Rahmenbedingungen den Verwertungsprozess des Kapitals erst ermöglichen andererseits, kann es gelingen, die gesellschaftliche Bedingtheit jener Erfahrungen wirklich zu verstehen. Zweitens ist ein an Marx angelehnter theoretischer Rahmen prädestiniert für eine soziologische Analyse von Herrschaft in kapitalistischen Gesellschaften, wie sie einen bedeutenden Teil dieser Arbeit ausmacht. So macht die analytische Perspektive auf Klassen – besitzlose Lohnabhängige auf der einen und Produktionsmittelbesitzer:innen auf der anderen Seite – und Ausbeutung sowohl das Kapital als über die Gesellschaft herrschendes soziales Verhältnis erkenntlich als auch zwischen den Klassen bestehende Herrschaftsverhältnisse sichtbar. Drittens ist die Marx'sche Theorie mit einer emanzipatorischen Soziologie vereinbar, die ich in der vorliegenden Arbeit anstrebe und deren Fluchtpunkt die Emanzipation der Individuen ist³ oder in Marx Worten: deren Fluchtpunkt die Überwindung aller Verhältnisse ist, „in denen der Mensch ein erniedrigtes, ein geknechtetes, ein verlassenes, ein verächtliches Wesen ist“ (Marx 1971, S. 216).

2.1. Das Lohnarbeitsverhältnis und seine Bedingungen

Beginnen wir unsere Erarbeitung des theoretischen Rahmens mit der Erörterung der Frage nach den Bedingungen für die Entstehung und das Vorhandensein jenes Marktes, auf dem die Menschen ihre Arbeitskraft als Ware anbieten – des Arbeitsmarktes. Wenngleich diese Institution den Mitgliedern der Gesellschaft weniger als historisches Produkt, denn als natürliche Notwendigkeit erscheint, ist deren Grundlage, die Existenz von Geld- und Produktionsmittelbesitzer:innen auf der einen sowie Menschen, die nichts außer ihrer eigenen Arbeitskraft besitzen auf der anderen Seite, „das Resultat einer vorhergegangenen historischen Entwicklung, das Produkt vieler ökonomischer Umwälzungen, des Untergangs einer ganzen Reihe älterer Formationen der gesellschaftlichen Produktion“ (Marx 2018, S. 170). Als „ursprüngliche Akkumulation“ bezeichnete Marx die gewaltsame Trennung eines großen Teils der Menschen „von ihren Lebens- und Produktionsmitteln“, in deren Folge sie als „vogelfreie Proletarier auf den Arbeitsmarkt geschleudert“ wurden (ebd., S. 661). Heute wissen wir, dass es sich dabei keinesfalls um einen einmaligen, abgeschlossenen Vorgang handelt. Indessen ist die fortlaufende Verwertung von Kapital nur durch stetige „Expropriation“ (Fraser 2018) – also Enteignung, im Unterschied und ergänzend zur Ausbeutung – menschlicher und natürlicher Ressourcen möglich –

³ Eine ausführliche Offenlegung meiner soziologischen Positionierung findet sich in Kapitel 4.1.

demnach kann von einer permanenten ursprünglichen Akkumulation oder „Landnahme“ (Luxemburg 1990, S. 308) gesprochen werden. Insofern können Menschen innerhalb der kapitalistischen Welt entweder von Expropriation oder ‚nur‘ von Ausbeutung betroffen sein. Während die Situation ersterer durch Unfreiheit und Abhängigkeit charakterisiert ist, sind letztere, die „auf den Arbeitsmarkt geschleuderten“ (Marx 2018, S. 661), in einem zweifachen Sinne frei⁴ (Fraser 2018, S. 6). Als freie Personen sind sie die Eigentümer (und mittlerweile auch Eigentümerinnen) ihrer Arbeitskraft, also ihrer „körperlichen und geistigen Fähigkeiten“ (Marx 2018, S. 169), durch deren Anwendung die zu ihrer Bedürfnisbefriedigung notwendigen Gebrauchswerte hergestellt werden können. Frei sind sie allerdings auch von den zur Herstellung jener Gebrauchswerte notwendigen Produktionsmitteln, wie „Rohmaterial, Hilfsstoffe und Arbeitsmittel“ (ebd., S. 208), wodurch es ihnen nicht möglich ist, von ihrer „Arbeitskraft unterschiedne Waren“, in denen sich ihre „Arbeit vergegenständlicht hat“, zu verkaufen (ebd., S. 170).

Deshalb finden die Geld- und somit Produktionsmittelbesitzer:innen, deren Ziel es ist, ihr Geld in Kapital zu verwandeln, die doppelt befreiten Menschen auf einem bestimmten Warenmarkt vor: dem Arbeitsmarkt (ebd., S. 170). In diesem Sinne kommen im Lohnarbeitsverhältnis die sich antagonistisch zueinander verhaltenden Interessen von Kapital und Arbeit in einer Art – euphemistisch formuliert – Kompromiss zum Ausdruck. „[E]igentums- und subsistenzlose“ (Flecker 2017, S. 75) Arbeiter:innen können unter dem „stumme[n] Zwang der ökonomischen Verhältnisse“ (Marx 2018, S. 681) ihre eigene Existenz ausschließlich durch den Verkauf ihrer Arbeitskraft sichern. Kapitalist:innen hingegen ist die Akkumulation von Kapital nur mittels der Mehrwertproduktion möglich, die sich in der Ausbeutung fremder Arbeit realisiert (ebd.).

2.2. Die Produktion von Mehrwert durch die (Ausbeutung und Enteignung von) Arbeiter:innen

Ziel der kapitalistischen Produktionsweise aus der Perspektive der Kapitalist:innen ist die Produktion von Mehrwert, für deren Realisierung die Arbeiter:innen verantwortlich sind. Diese produzieren „nicht für sich, sondern für das Kapital.“ Als produktiv gelten sie erst dann, wenn sie „Mehrwert für den Kapitalisten produzier[en] oder zur Selbstverwertung des Kapitals beiträg[en]“ (Marx 2018, S. 473). Die folgende Explikation der Mechanismen der Mehrwertproduktion dürften deren Relevanz für die im Mittelpunkt der vorliegenden Studie stehenden bestimmten Arbeitsbedingungen verdeutlichen.

Das in die Produktion einer Ware investierte Kapital, welches sich im Zuge des Produktionsprozesses selbst verwerten soll, besteht aus zwei Teilen: aus „eine[r] Geldsumme, die für Produktionsmittel und eine[r] andere[n] Geldsumme, die für Arbeitskraft verausgabt wird“ (ebd., S. 211). Da die Wertgröße jenes ersten Teils während des Produktionsprozesses keine Veränderung durchläuft, nennt Marx es „konstantes Kapital“ (ebd., S. 209). Indessen kann der zweite „in Arbeitskraft umgesetzte Teil des Kapitals“ seinen Wert im Produktionsprozess steigern, indem es sowohl „sein eignes Äquivalent“ als auch „einen Überschuß darüber“, den „Mehrwert, der selbst wechseln, größer oder kleiner sein kann“ (re-)produziert (ebd.). Daher nennt Marx diesen Teil des Kapitals „variables Kapital“ (ebd.).

Die angestrebte Erklärung des schwer zu durchringenden Zusammenhangs der Mehrwertproduktion setzt nun ein Verständnis des Werts der Arbeitskraft voraus. Dieser wird bestimmt durch den Umfang

⁴ Eigentlich handelt es sich bei dieser Unterscheidung nicht um eine Dichotomie, sondern um ein Kontinuum. Menschen können in unterschiedlichem Ausmaß gleichzeitig von Expropriation und Ausbeutung betroffen sein (Fraser 2018, S. 14).

an Lebensmitteln⁵, die dessen:deren Besitzer:in, das lebendige Individuum, zur Selbsterhaltung und insofern zur Reproduktion der eigenen Arbeitskraft benötigt; zusätzlich erfordert die fortlaufende Ersetzung der durch „Abnutzung oder Tod dem Markt entzogenen Arbeitskräfte“ ebenso die Finanzierung der Lebensmittel der Kinder der Lohnarbeiter:innen (ebd., S. 173). Wie diese Lebensmittel sich zusammensetzen, lässt sich nicht ahistorisch festlegen. Einerseits sind sie durch die jeweils vorherrschende Machtrelation zwischen Kapital und Arbeit bedingt und andererseits müssen menschliche Bedürfnisse als gesellschaftlich vermittelte (Adorno 2003b, S. 392ff.) begriffen werden. Sie unterscheiden sich je nach den zu einer Zeit und in einem Raum in einer bestimmten sozialen Position durchschnittlich vorherrschenden „Gewohnheiten und Lebensansprüchen“ (ebd.) oder mit Bourdieu: je nach Habitus (Bourdieu 2014, S. 277ff.).

Gehen wir nun davon aus, dass ein:e Arbeiter:in etwa einen halben Arbeitstag benötigt, um eine Ware zu produzieren, deren Wert die „Wertsumme der zu ihrer Produktion erheischten Waren, der Produktionsmittel und der Arbeitskraft“, letztlich der Investition des:der Kapitalist:in entspricht. Daraus ergibt für diese:n sich die Möglichkeit, durch Anwendung der von ihm auf dem Arbeitsmarkt gekauften Arbeitskraft in der zweiten Hälfte des Tages einen Wert produzieren zu lassen, für den er kein Äquivalent, in Form des Arbeitslohns, auszuzahlen hat – die zur Reproduktion der Arbeitskraft notwendigen Lebensmittel kosten schließlich lediglich jenen ersten Teil des Arbeitstags (Marx 2018, S. 195). „Der Wert der Arbeitskraft und ihre Verwertung im Arbeitsprozeß sind also zwei verschiedene Größen“ (ebd.). Es ist dieser spezifische Gebrauchswert der Ware Arbeitskraft, „Quelle von Wert zu sein und von mehr Wert als sie selbst hat“, welche die Produktion des überschüssigen Werts, des sogenannten Mehrwerts überhaupt erst ermöglicht (ebd.). Die Einverleibung lebendiger Arbeit – der menschlichen Arbeitskraft – durch die toten Gegenstände bzw. durch die bereits vergegenständlichte menschliche Arbeit – die Produktionsmittel – verwandelt „Wert, vergangene, vergegenständlichte, tote Arbeit in Kapital, sich selbst verwertenden Wert“ (ebd., S. 196). Daher zielt der:die Kapitalist:in darauf ab, einen Gebrauchswert zu produzieren, der ihm als „Träger des Tauscherts“ dient – dem eigentlichen Zweck der kapitalistischen Produktion (ebd., S. 188). Er ist dann erfolgreich, wenn der Wert der produzierten Ware, deren Verkauf in der Zirkulationssphäre jenen Tauschwert realisiert, höher ist als der Wert der in ihr vergegenständlichten menschlichen Arbeit – sei es in Form von Produktionsmitteln oder von unmittelbar angewendeter Arbeitskraft.

Die Aneignung jener Wertsteigerung, des Mehrwerts, durch die:den Kapitalist:in ermöglicht – wie wir weiter unten sehen werden – die Kapitalakkumulation (ebd., S. 188). Auf diese Weise können Kapitalist:innen aus Sach- oder Geldmitteln mehr Sach- oder Geldmittel machen, ohne dabei die Gesetze des Warentauschs, wonach Äquivalent gegen Äquivalent getauscht werden muss, zu verletzen. „Der Kapitalist zahlte als Käufer jede Ware zu ihrem Wert“, Produktionsmittel und Arbeitskraft, konsumierte daraufhin ihren Gebrauchswert, wobei „der Konsumtionsprozeß der Arbeitskraft“ gleichzeitig den „Produktionsprozeß der Ware[n]“ (ebd., S. 196) darstellt, die anschließend auf dem Markt verkauft werden. Im Arbeitslohn, der als „der Wert oder Preis des Gesamtarbeitstags“ erscheint, verschleiert sich die „Teilung des Arbeitstags [...] in bezahlte und unbezahlte Arbeit“, in jenen ersten Teil, den die Arbeiter:innen zur Produktion von Waren benötigen, die ihre Reproduktion oder Selbsterhaltung ermöglichen und jenen zweiten Teil, in dem sie den Mehrwert für die Kapitalist:innen produzieren (ebd., S. 499). Die kapitalistische Produktionsweise zeichnet sich dadurch aus, dass die besitzlosen Lohnabhängigen „die Erlaubnis für [ihre] eigne Existenz zu arbeiten nur durch Mehrarbeit

⁵ Unter Lebensmitteln verstehe ich mit Marx in einem erweiterten Sinn alle zum (Über-)Leben notwendigen Ressourcen. Also nicht ausschließlich Nahrung, sondern ebenso Wohnung, Heizung, medizinische Versorgung, Gebrauchsgegenstände und Weiteres.

erkauf[en]“ (ebd., S. 480) können, die sie zur Produktion fremden Eigentums aufwenden müssen, weshalb sie sich notwendigerweise in sogenannten „Ausbeutungsverhältnissen“ befinden.

Der Arbeitsprozess entspricht dem Verwertungsprozess, wobei jener die qualitative Seite der Arbeit „in ihrer besondern Art und Weise, nach Zweck und Inhalt“ bezeichnet, während dieser „die Zeit, welche die Arbeit zu ihrer Verrichtung“ benötigt, in den Fokus rückt und insofern der quantitativen Betrachtungsweise gleichkommt (ebd., S. 197). Allerdings schlägt sich eine längere individuelle Produktionszeit, etwa durch Faulheit oder mangelnde Fähigkeiten, nicht als Wertsteigerung in der produzierten Ware nieder. Es ist lediglich die „gleiche menschliche Arbeit“ (ebd., S. 52), welche die Substanz der Werte darstellt. In diesem Sinne entsprechen sämtliche individuellen Arbeitskräfte derselben abstrakten menschlichen Arbeitskraft, „soweit sie den Charakter einer gesellschaftlichen Durchschnittsarbeitskraft besitz[en] und als solche gesellschaftliche Durchschnittsarbeitskraft wirk[en], also in der Produktion einer Ware auch nur die im Durchschnitt notwendige oder gesellschaftlich notwendige Arbeitszeit brauch[en]“ (ebd., S. 53). Eben deshalb „wacht der Kapitalist [...] so ängstlich [darüber], als daß keine Zeit ohne Arbeit vergeudet wird“ (ebd., S. 197). Da ausschließlich der in Arbeitskraft investierte Teil des Kapitals im Zuge des Produktionsprozesses seinen Wert verändern kann und sich die Größe dieser Wertsteigerung je nach Ausbeutungsgrad der Arbeitskraft variabel darstellt, ist der konkrete Arbeitsprozess – neben der Länge des Arbeitstages – von großer Bedeutung. Das Kapital strebt fortlaufend eine Entwicklung der „technischen und gesellschaftlichen Bedingungen des Arbeitsprozesses“ in einer Weise an, die die Produktivkraft der Arbeit, also ihren Output erhöht. Denn die Erhöhung der Produktivkraft der Arbeitskraft auf gesamtgesellschaftlicher Ebene senkt, sofern sich diese Erhöhung in den Bereichen der Lebensmittelproduktion im erweiterten Sinne abspielt, kontraintuitiv den Wert der Arbeitskraft. Dies ist auf die damit einhergehende Verringerung der Kosten für jene Lebensmittel zurückzuführen, wodurch der „zur Reproduktion“ des Werts der Arbeitskraft „notwendige Teil des Arbeitstags“ verkürzt wird (ebd., S. 303).

Doch nicht nur die Entwicklung der Produktivkraft im Bereich der Lohnarbeit führt tendenziell zu einer Verringerung der notwendigen Löhne und damit letztlich zu einer Profitsteigerung. Auch der weiter oben eingeführte Prozess der Expropriation trägt dazu bei: Durch die Enteignung etwa von Land, Rohstoffen oder auch – vielfach ethnisierten und feminisierten – menschlicher Arbeitskraft sinken die Produktionskosten der Lebensmittel und insofern der Wert der Arbeitskraft und damit, letztlich, die notwendigen Löhne im Bereich der ausbeutenden Lohnarbeit (Fraser 2018, S. 5). Teilweise ist eine profitable Ausbeutung von doppelt freien Lohnarbeiter:innen und damit die Produktion von Mehrwert überhaupt nur aufgrund der geringen Reproduktionskosten der Ware Arbeitskraft bzw. den niedrigen Löhnen möglich, weshalb Nancy Fraser konstatiert, dass „the subjection of those whom capital expropriates is a [...] necessary background condition for the exploitation of workers“ (ebd., S. 6).

2.3. Der Produktionsprozess als Ort des Verwertungsprozesses

Wenngleich es an der Oberfläche so erscheint, als vollziehe der Verkauf der produzierten Ware in der Zirkulationssphäre die Verwandlung von Geld in Kapital im Sinne der Kapitalist:innen, trägt sich der „Verwertungsprozeß“ in Wahrheit „in der Produktionssphäre“ zu – dem Ort der Mehrwertproduktion (Marx 2018, S. 196). Die Zirkulationssphäre nimmt lediglich eine vermittelnde Rolle ein, einmal als der Ort, an dem die Arbeitskräfte gekauft und ein weiteres Mal als jener, an dem die von diesen produzierten Waren verkauft werden.

Der in der Produktionssphäre sich zutragende Produktionsprozess ist in der kapitalistischen Produktionsweise zum „Prozess des Kapitals selbst geworden. Es ist ein Prozess, der mit den Faktoren

des Arbeitsprozesses vorgeht, worin sich das Geld des Kapitalisten verwandelt hat, und der unter seiner Leitung vorgeht, und zum Zweck vorgeht aus Geld mehr Geld zu machen“ (Marx 1968, S. 46). Allerdings stehen die Arbeiter:innen in größeren Unternehmen, wie dem in der vorliegenden Studie erforschten transnationalen Versandhandelskonzern, nicht unmittelbar unter der Leitung der Kapitalist:innen. Die „fortwährende Beaufsichtigung“ geben diese „ab an eine besondere Sorte von Lohnarbeitern“ (Marx 2018, S. 320) – im empirischen Teil dieser Arbeit werden sie als Vorgesetzte bezeichnet. Es ist die eigentümliche Gestalt des kapitalistischen Produktionsprozesses, der neben seiner Funktion als „gesellschaftlicher Arbeitsprozeß zur Herstellung eines Produkts“ gleichzeitig dem „Verwertungsprozeß des Kapitals“ (ebd., S. 319) entspricht und damit immer auch „unmittelbar Exploitationsprozess fremder Arbeit“ (Marx 1968, S. 46) ist, der eine spezifische kapitalistische Leitung hervorbringt: Eine Leitung, die, wie auch die vorliegende Arbeit veranschaulicht wird, „der Form nach herrschaftlich“ ist (Marx 2018, S. 319). Während sich die Besitzer:innen der Waren – die von Arbeitskraft auf der einen und von Produktionsmitteln auf der anderen Seite – in der Zirkulationssphäre als formal gleiche Personen gegenüber treten, ändert sich dieses Verhältnis innerhalb der „verborgene[n] Stätte der Produktion“ schlagartig: Dort schreitet der Käufer der Arbeitskraft „voran als Kapitalist, der Arbeitskraftbesitzer als Arbeiter“ (ebd., S. 178). Die Menschen werden zu „personifizierte[n] Funktionäre[n]“ des Produktionsprozesses, deren „Verhältnis [...] durch die Arbeit als bloßen Faktor des sich selbst verwertenden Kapitals“ bestimmt ist (Marx 1968, S. 46). Die Kapitalist:innen wenden Strategien an, die sich in Unternehmenspraktiken niederschlagen und von den Arbeiter:innen als Arbeitsbedingungen erfahren werden. Diese Strategien müssen dem Hintergrund des Ziels einer möglichst großen Mehrwertproduktion verstanden werden. Ihr Zweck ist, dass die Warenproduktion höchstens die zu einem bestimmten Zeitpunkt gesellschaftlich notwendige Arbeitszeit in Anspruch nimmt „und dies sowohl mit Bezug auf die lebendige Arbeit, die zu seiner Produktion verwandt wird, als in Bezug auf die vergegenständlichte Arbeit, die als Wert der angewandten Produktionsmittel wertbildend in es eingeht“ (ebd., S. 52).

Insofern stellt sich der Arbeitsprozess in der kapitalistischen Produktionsweise als der dem Kapital zugehörige Prozess dar; er ist unter das Kapital subsumiert und steht unter der Herrschaft der Kapitalist:innen. Dies gilt gleichermaßen für die formelle wie für die reale Subsumtion der lebendigen Arbeit unter das Kapital. Erstere meint die direkte Unterordnung bereits bestehender Arbeitsprozesse unter das Kapital, unabhängig von ihrer technologischen Ausgestaltung; das Kapital bestimmt in diesem Fall noch nicht über den konkreten Inhalt jener Prozesse. Dies ändert sich erst im Zuge der „realen Subsumtion der Arbeit unter das Kapital“, also der Herausbildung einer „technologisch und sonstig spezifische[n], die reale Natur des Arbeitsprozesses und seine realen Bedingungen umwandelnde[n] Produktionsweise“ durch die „Anwendung von Wissenschaft und Maschinerie“ und somit die Entwicklung der „sozialen Produktivkräfte“ (ebd., S. 60). Daher entspricht diese zweite Phase der Subsumtion einer fortlaufenden „Revolution in der Produktionsweise selbst“ sowie „in der Produktivität der Arbeit und im Verhältnis von Kapitalist und Arbeiter“ (ebd., S. 61). In den Verteilerzentren des transnationalen Versandhandelskonzerns ist der Arbeitsprozess eindeutig real unter das Kapital subsumiert. Durch „Anwendung der Wissenschaft sowie der Maschinerie“ und insbesondere digitaler Technologien wurden und werden hier fortlaufend soziale Produktivkräfte durch bestimmte Kooperationen der Arbeiter:innen hervorgebracht, die der Kapitalist für seine Zwecke, die Produktion eines möglichst hohen Mehrwerts sowie die Kapitalakkumulation, einspannt und beherrscht. In der Literatur als *digitaler Taylorismus* bezeichnet, ist dieser real unter das Kapital subsumierte Arbeitsprozess in den Verteilerzentren – so wird zu zeigen sein – insbesondere durch ein „System der rigiden Zergliederung und Kontrolle der Arbeit in Folge der Anwendung digitaler Technologien“ charakterisiert (Butollo et al. 2018, S. 144).

2.4. Die Kapitalakkumulation

Nachdem wir das Rätsel um den Mehrwert durch die Veranschaulichung der Mechanismen seiner Produktion innerhalb der Produktionssphäre bzw., konkreter, im Arbeitsprozess gelöst haben, können wir uns nun dem Begriff der Kapitalakkumulation zuwenden. Neben der Expropriation – also der Enteignung von menschlichen sowie natürlichen „capacities and resources“ und deren Integration in die „circuits of self-expansion“ des Kapitals (Fraser 2018, S. 4) – als eigenständigem Akkumulationsmechanismus, bezeichnet jener Begriff die „Anwendung von Mehrwert als Kapital oder Rückverwandlung von Mehrwert in Kapital“ (Marx 2018, S. 534). Insofern ist Kapitalakkumulation das Ergebnis einer aus „aufeinanderfolgenden Phasen“ bestehenden „Kreisbewegung“, der „Zirkulation des Kapitals“ (ebd., S. 520). Die erste Phase besteht in der „Verwandlung einer Geldsumme in Produktionsmittel und Arbeitskraft.“ Darauf folgt der innerhalb des Arbeitsprozesses stattfindende Produktions- und Verwertungsprozess, der Waren hervorbringt, „deren Wert den Wert der in ihre Produktion eingegangenen Bestandteile übertrifft, also einen Mehrwert über das vorgeschobne Kapital hinaus enthält“ (ebd.). Durch den Verkauf dieser Waren im Bereich der Zirkulation in der dritten Phase realisiert sich ihr Wert in Geld, das anschließend wieder in Produktions- sowie Arbeitsmittel investiert wird, um denselben Kreislauf von neuem zu durchlaufen – mit dem entscheidenden Unterschied, dass sich der Kapitalumfang von Zyklus zu Zyklus um den Mehrwert (bzw. jenen Teil des Mehrwerts, der nicht anderweitig durch den:die Kapitalist:in konsumiert wird) erhöht.

Diese Steigerungen des am Beginn des Akkumulationsprozesses stehenden ursprünglichen Kapitals werden als Zuschusskapital bezeichnet. Bemerkenswert dabei ist, dass die Kapitalist:innen, indem sie dieses Zuschusskapital zum erneuten Kauf von Arbeitskraft nutzen, „den Arbeiter jetzt mit dessen eigenem, ihm vorher ohne Äquivalent weggenommen Produkt oder Produktenwert“ kaufen (ebd., S. 537). Analog verhält es sich mit den Produktionsmitteln, mit denen der:die Kapitalist:in die Arbeiter:innen beschäftigt: Auch diese sind „in Natur oder deren Wert ohne Äquivalent weggenommenes Produkt des Arbeiters“ (ebd.). Das bedeutet, dass selbst wenn das Kapital am Beginn des Akkumulationsprozesses noch „persönlich erarbeitetes Eigentum seines Anwenders“ war, es dennoch ab einem gewissen Punkt innerhalb jenes Prozesses ausnahmslos „unbezahlter fremder Arbeit“, also „ohne Äquivalent angeeignete[m] Wert“ entspricht (ebd., S. 525). So stellt sich plötzlich das „Eigentum an vergangener unbezahlter Arbeit [...] als die einzige Bedingung für gegenwärtige Aneignung unbezahlter lebendiger Arbeit in stets wachsendem Umfang“ dar: „Je mehr der Kapitalist akkumuliert hat, desto mehr kann er akkumulieren“ (ebd., S. 538).

Damit wird auch der allgemeine Reproduktionsprozess der kapitalistischen Produktionsweise ersichtlich. Wir erinnern uns an die Voraussetzung für die Entstehung eines Marktes, auf dem Menschen ihre Arbeitskraft als Ware anbieten: ihre ‚Freiheit‘ im doppelten Sinne, als Verfügung über die eigene Arbeitskraft einerseits sowie als frei von den zur Verwirklichung dieser Arbeitskraft notwendigen Produktionsmitteln andererseits. Da sich nun ihre Arbeit fortlaufend in den fremden Produkten der Kapitalist:innen vergegenständlicht, durch deren Verkauf diese Kapital akkumulieren, kommen die doppelt freien Lohnarbeiter:innen „aus dem Prozeß heraus, wie [sie] in ihn eintr[eten]“ (ebd., S. 526). Sie sind die Produzent:innen des gesellschaftlichen Reichtums, der jedoch nicht ihnen zugute kommt. Im Gegenteil: dieser objektive Reichtum tritt ihnen als „fremde, [sie] beherrschende und ausbeutende Macht“ gegenüber, wodurch sie auch fortan getrennt bleiben von den zur Verwirklichung ihrer Arbeitskraft notwendigen Mitteln (ebd.). Diese beständige Reproduktion der doppelt freien Lohnarbeiter:innen ermöglicht das Fortleben der kapitalistischen Produktionsweise, in der diesen die Funktion des „unmittelbaren Verwertungsmittel[s] des Kapital[s] zukommt“ (ebd., S. 474). Der den Gesetzen des Warentauschs entsprechende Austausch von Äquivalenten hat sich so durch

seine „innere unvermeidliche Dialektik in sein Gegenteil“ verkehrt – es wird „nur zum Schein ausgetauscht“ (ebd., S. 538): Nicht nur, dass der Arbeitslohn lediglich einen Teil des zuvor durch die Arbeiter:innen produzierten und ohne Äquivalent durch das Kapital angeeigneten Mehrwerts darstellt. Noch dazu muss dieser Arbeitslohn über seinen Wert hinaus, „mit neuem Zuschuß ersetzt werden“, der durch die Mehrarbeit produziert wird (ebd.).

Die dargelegte Analyse der „Funktionsgesetze und -mechanismen“ in modernen kapitalistischen Gesellschaften dürfte nun auch den funktionalen Charakter von Ungleichheiten erhellt haben – sie sind schlicht Voraussetzung *und* Ergebnis der bestimmten Produktionsweise. Deren Funktionalität jedoch wird aufgrund des Widerspruchs zu den jene Gesellschaft charakterisierenden „Leitideen und Prinzipien von Freiheit, Gleichheit und Solidarität“ nicht „als funktional wahrgenommen“ (Klinger und Knapp 2007, S. 20).

2.5. Verdinglichung

Wir haben gesehen, wie die kapitalistische Produktionsweise, die auf der Trennung der Produzent:innen von ihren Produktionsmitteln basiert, sich durch die über die Mehrwertproduktion vermittelte Kapitalakkumulation auf Seiten der Kapitalist:innen fortlaufend reproduziert. Damit sind wir nun ausreichend vorbereitet, jenen Begriff aufzuschlüsseln, der sich durch die gesamte empirische Abhandlung hindurchziehen wird: Verdinglichung. Von ihr sprechen wir immer dann, wenn ein Mensch oder soziale Verhältnisse, die aus Menschen bestehen, zum Ding werden, „die Eigentlichkeit des Dings“ insofern „das Nicht-Ding“ ist (Henning 2007, S. 99). In der vorliegenden Arbeit meint Verdinglichung neben der Naturalisierung gesellschaftlicher und daher vom Menschen hervorgebrachter Verhältnisse, die immer auch ganz anders sein könnten, insbesondere die Verdinglichung der Arbeiter:innen im Zuge ihrer Instrumentalisierung zum Mittel der Kapitalakkumulation. Zwar ist das – wie wir sehen werden – ein objektiv notwendiges Moment aller kapitalistischer Lohnarbeitsverhältnisse, dennoch stellt Verdinglichung sich im Konkreten in unterschiedlicher Brutalität dar. Von diesen Unterschieden freilich bleiben die Erfahrungen der Individuen und das Ausmaß ihres Leidens, der Entfremdung, nicht unberührt, weshalb eine soziologische Analyse jener Erfahrungen trotz der Ubiquität von Verdinglichung fruchtbar ist.

Aber der Reihe nach. Durch die von Marx ausgehende materialistische Analyse der kapitalistischen Produktionsweise wird Verdinglichung als ein dieser bestimmten Produktionsweise gleichsam notwendig immanentes Moment sichtbar. Ausgangspunkt dieser Überlegungen ist die sogenannte Warenform. Damit ist gemeint, dass die Produkte in der kapitalistischen Produktionsweise nicht primär als Gebrauchswerte, worin deren Nützlichkeit im Hinblick auf die Befriedigung menschlicher Bedürfnisse zum Ausdruck kommt, produziert werden. Vielmehr handelt es sich bei der Produktion um eine „gewinnorientierte Produktion für den Markt“ (ebd., S. 108), wodurch ein Gebrauchswert letztlich als bloßer „stoffliche[r] Träger“ seiner kommodifizierten Form, des „Tauscherts“ fungiert – dem wesentlichen Zweck der kapitalistischen Produktion (Marx 2018, S. 50). Sobald die Gebrauchswerte nun als Tauscherte bzw. in der Warenform auftreten, erscheinen „den Menschen die gesellschaftlichen Charaktere ihrer eigenen Arbeit als gegenständliche Charaktere der Arbeitsprodukte selbst“ (ebd., S. 84): Die abstrakte Gleichheit der menschlichen Arbeit spiegelt sich in „der gleichen Wertgegenständlichkeit der Arbeitsprodukte“ und die Produktionszeit als Messzahl für den Umfang der verausgabten menschlichen Arbeitskraft im Preis der Ware. Als Konsequenz erscheinen die Verhältnisse der Produzent:innen, unter denen die Arbeiten getätigt werden, als gesellschaftliche Verhältnisse der Arbeitsprodukte selbst (ebd., S. 83). Dadurch nimmt das „bestimmte gesellschaftliche

Verhältnis der Menschen [...] die gaukelspielerische Form eines Verhältnisses von Dingen an“ (ebd., S. 85).

Neben diesem objektiv notwendigen „Mißverständnis von sozialen Beziehungen als Sachen“, trägt der Verdinglichungsbegriff zur Erhellung der „systematischen Mißhandlung von Menschen“ bei (Henning 2007, S. 98). So ergreift die Kommodifizierung in der kapitalistischen Produktionsweise neben den Produkten ebenso die „Produktionsfaktoren Arbeit, Boden und Kapital“ (ebd., S. 109), weshalb es unter anderem Grundstücks-, Produktionsgüter-, Finanz- und eben Arbeitsmärkte gibt (Polanyi 2021). Die auf letzteren stattfindende Abstraktion von den besonderen menschlichen Eigenschaften und Bedürfnissen ist eine objektive, sie entspringt im „Äquivalenzprinzip“, dem „universalen Tausch“ (Adorno 2003b, S. 230) und verweist auf das „Prinzip der Gleichheit, das die Gesellschaft durchherrscht“ (Stögner 2022, S. 114). Doch während Arbeitsmärkte zwar ein Ort des rechtlich abgesicherten Tauschs von Waren, namentlich ‚Arbeit‘ gegen Geld sind, verweist der Verdinglichungsbegriff indes auf die Lebendigkeit, auf das Menschsein jener Ware. Dadurch werden „arbeitsbasierte Pathologien“ kritisierbar, „die mit der Brille des Tausches [...] rechtlich abgesichert sind“ (Henning 2007, S. 106).

Auf dem Arbeitsmarkt also erfahren die Menschen ihre Verdinglichung noch vor der „konkreten Arbeitstätigkeit“ (ebd., S. 109). Besondere menschliche Eigenschaften – Charakterzüge, Fähigkeiten, Talente – sind dort nur so lange relevant, wie „sie marktförmig angeboten werden können und auch nachgefragt werden“ (ebd., S. 109). Niemals interessieren die Talente selbst, sondern – ganz im Sinne der „gewinnorientierte[n] Produktion für den Markt“ (ebd., S. 108), dem Zweck der Produktion innerhalb der kapitalistischen Produktionsweise – immer nur der aus ihnen erzielbare potenzielle monetäre Gewinn, der Mehrwert. In weiterer Folge handelt es sich beim Verkauf der eigenen Ware Arbeitskraft am Arbeitsmarkt nicht mehr um „den bloßen Verkauf des Lebendigen“. Vielmehr tendiert „das Lebendige“ durch die aus einer Art Mead’schen Perspektivenverschränkung hervorgehende Identifikation mit der Rolle als Arbeiter:in dazu, „sich selber zum Ding [...], zur Equipierung zu machen“ (Adorno 2014, S. 263).

Dass sie objektiv Mittel für die Zwecke der Kapitalist:innen sind, „gewinnbringend eingesetzte Ware, die nur so lange eingesetzt wird, wie sie eben Gewinn bringt“ (Henning 2007, S. 109), kristallisiert sich, zumindest potenziell, auch in den Erfahrungen der Lohnabhängigen am Arbeitsplatz. Sowohl bei der Tätigkeit selbst als auch im Verhältnis zur Tätigkeit, zu den Produkten, zu sich selbst und zu anderen kann der „ökonomische Verwertungsdruck“ (ebd., S. 108), der Zwang durch die Produktion von Mehrwert die Kapitalakkumulation des:der Käufer:in ihrer Arbeitskraft zu realisieren, spürbar werden. So erfordert die möglichst effiziente Nutzung des gekauften Arbeitspotenzials bestimmte „soziale Interaktionen zwischen Käufern und Verkäufern“, die als Zurichtung und insofern Objektivierung bzw. Verdinglichung der Subjekte bezeichnet werden können. Durch eine gelingende Disziplinierung und Optimierung der Kooperation innerhalb eines Unternehmens kann es Kapitalist:innen gelingen, Wettbewerbsvorteile in der Konkurrenz mit anderen Kapitalist:innen zu erzielen (ebd., S. 111).

Die gesamte Darstellung macht die kapitalistische Produktionsweise als eine Produktionsweise erkenntlich, in der sich Zweck und Mittel aus der Perspektive der Menschen auf irrationale Weise umgekehrt haben. Zweck der Produktion sind nicht die Gebrauchswerte und damit die Bedürfnisbefriedigung der produzierenden Individuen. Wenngleich jene „als Sekundäres befriedigt“ werden, bleibt [p]rimär [...] der Profit“ (Adorno 2003b, S. 13). Im Modus der auf den Tauschwert abzielenden „Produktion um der Produktion willen“, erscheint der „wirkliche Produzent als Produktionsmittel, der sachliche Reichtum als Selbstzweck. Und die Entwicklung dieses sachlichen Reichtums daher im Gegensatz zu dem, und auf Kosten des, menschlichen Individuums“ (Marx 1968,

S. 63f.; siehe auch Marcuse 1967, S. 106). Die spezifischen Erfahrungen der Arbeiter:innen in den Verteilerzentren des transnationalen Versandhandelskonzerns lassen sich erst vor diesem Hintergrund verstehen. In Anlehnung an Adorno überträgt Martin Proißl jene Einsicht, wonach die objektive Funktion der Menschen im kapitalistischen Wirtschaftssystem die des „variablen Kapitals“ ist, aus dem es möglichst viel Mehrwert abzuschöpfen gilt, sogar auf die gesamte „spätkapitalistische Gesellschaft“ überhaupt. Diese ist „so grundsätzlich durch die Imperative der Kapitalreproduktion bestimmt, dass die Menschen – systemfunktional betrachtet – im Grunde nur noch als ‚variables Kapital‘ und als Konsumenten relevant sind“. Deshalb erleben sie, „im Rahmen ihrer warenförmigen Vergesellschaftung [...] täglich ihre Abhängigkeit und Ohnmacht als Subjekte“ (Proißl 2014, S. 185).

2.6. Transnationale Arbeitsteilung, migrantische Arbeit und die differentielle Inklusion von Migrierten

Die wesentliche Bedeutung der transnationalen kapitalistischen Arbeitsteilung sowohl für den gesamtgesellschaftlichen (Re-)Produktionsprozess wie auch für die im Fokus der vorliegenden Arbeit stehenden Arbeitsbedingungen erfordert eine theoretische Reflexion jener Arbeitsteilung.

Mittels der Etablierung transnationaler Produktionsnetzwerke und der „flexiblen Ausnutzung unterschiedlicher Verwertungsbedingungen“ (Wissel 2007, S. 110), d.h. der Produktion dort, wo es am profitabelsten ist, zielt das Kapital darauf ab, seine Produktionskosten zu senken (Castles 2011, S. 314). Durch diese Form der Arbeitsteilung steht der materielle Wohlstand des ‚globalen Nordens‘ auch über die Kolonialzeit hinaus in direktem Zusammenhang mit dem Elend des ‚globalen Südens‘, „deren Arbeitskräfte und Ressourcen [jener] sich bedient“ (Castro Varela und Dhawan 2009, S. 318) – sowohl durch Exploitation als auch durch Expropriation (Fraser 2018). Insofern bildete sich trotz formaler Dekolonisierung eine neue Form der „Externalisierungsgesellschaft“ (Lessenich S. 2015) samt globaler Klassenstruktur heraus, welche die Herrschafts- und Ausbeutungsverhältnisse der Kolonialzeit gleichsam fortsetzt.

Doch wenngleich die Auslagerung der sogenannten ‚gering qualifizierten‘ Arbeit in die Länder des ‚globalen Südens‘ konstitutiv für den postfordistischen Kapitalismus ist, gibt es einige Sektoren, deren Produktion nicht ausgelagert werden kann: „Insbesondere die Bauindustrie, Hotels, Restaurants, Krankenhäuser [...] der Care-Bereich“ und eben auch die untersuchten Verteilerzentren „müssen da sein, wo ihre Konsumenten leben“ (Buckel 2012, S. 87). Jedoch hält die transnationale Arbeitsteilung auch für dieses ‚Problem‘ eine ‚Lösung‘ bereit: Migration. Im Rahmen des sogenannten europäischen „Migrationsmanagements“, dem europäischen Grenz- und Migrationsregime, findet eine über die „Vermarktlichung der Staatsbürgerschaft“ (Somers 2008) vermittelte politische „Stratifizierung von Rechten“ (Buckel 2012, S. 81) in Bezug auf Aufenthalts- und Arbeitsrecht statt, welche Migrant:innen und Flüchtlinge je nach Bedarf am Arbeitsmarkt kategorisiert. Auf diese Weise wird Arbeitsmigration gleichzeitig erleichtert – dies trifft insbesondere auf hochqualifizierte Migrant:innen und *cheap labour* zu (Anderson 2010; Bauder 2006) – sowie je nach Aussicht auf Verwertung gefiltert, selektiert und hierarchisiert. Sandro Mezzadra und Brett Neilson sprechen daher von „differentieller Inklusion“ (2013). Die Unterschiede in der Rechtslage führen zur Konstitution verschiedener „political subjectiv[ities]“, die mehr oder weniger Möglichkeiten aufweisen, sich vor Zugriffen des Kapitals zu schützen. Migrant:innen und Flüchtlinge, denen Rechte vorenthalten werden, sind dadurch teilweise sowohl von Ausbeutung als auch von unfreier, abhängiger Arbeit und damit von Enteignung betroffen (Fraser 2018, S. 7). „Exposure is the deepest meaning of expropriability, the thing that sets it apart from exploitability“ (ebd., S. 8).

In diesem Sinne können die strukturell schlechter gestellten männlichen Migranten und Flüchtlinge vom Kapital als Reservearmee – also als eine „surplus laboring population of the unemployed and under employed whose existence is ‘a necessary product’ of capital accumulation and whose constant reproduction is used by employers to maintain low wages“ (Farris 2012, S. 189) – ausgebeutet und teilweise enteignet werden. Zusätzlich verstärkt wird deren relationale Schutz- und Machtlosigkeit durch jene ihnen oftmals zugeschriebene gesellschaftliche Funktion, die darin besteht, die Rolle der *male-breadwinner* auszufüllen – unabhängig davon, ob deren Familie ebenso im Ankunftsland oder (noch) im Herkunftsland lebt (Johnson und Stoll 2008).

Für Migrantinnen indessen schlägt Farris die Bezeichnung „regular army of extremely cheap labor“ vor, da sie aufgrund des häufig emotionalen Charakters der von ihnen ausgeübten Tätigkeiten – etwa im Pflegebereich – dem Risiko des Arbeitsplatzverlustes weniger ausgesetzt sind (Farris 2012, S. 193). Darin reflektiert sich die Bedeutung der Kategorie Geschlecht für die internationale Arbeitsteilung. Als ein sozial konstruiertes „bürgerlich-patriarchales Trennungsdispositiv“ (Sauer 2010, S. 40) ist Geschlecht die Grundlage für die Auslagerung der sogenannten Care-Tätigkeiten aus der Produktionssphäre. Denn der zentrale Modus dieses Trennungsdispositivs, welches in sozialen Praktiken immer wieder interaktiv reproduziert wird, ist die „geschlechtshierarchische Arbeitsteilung“, durch die Frauen und Männer zu verschiedenen werden, indem ihnen unterschiedliche Aufgaben zukommen (Wetterer 2002, S. 26). Auf diese Weise werden Frauen im materiellen Reproduktionsprozess der Gesellschaft – nicht nur im Privaten, sondern ebenso im Rahmen der internationalen Arbeitsteilung – als eine Art Naturressource eingesetzt, die für reproduktive Tätigkeiten gleichsam als Objekt zur Verfügung zu stehen hat und dabei ganz im Sinne der zivilisatorischen Naturbeherrschung patriarchal unterworfen wird (Knapp 2013, S. 258). Durch diese Externalisierung kann das Kapital der Entlohnung der „zur physischen und emotionalen Reproduktion der Ware Arbeitskraft notwendige[n] Arbeitszeit“ (Buckel 2012, S. 84) vollständig (im Falle von unbezahlter, expropriierter Hausarbeit) oder teilweise (im Falle der Care-Arbeit als Lohnarbeit, durch die insbesondere Migrantinnen sowohl ausgebeutet als auch expropriert werden) entkommen.

Damit wäre die Bedeutung migrantischer Arbeit für das Kapital kenntlich gemacht, wodurch wir verstehen können, weshalb Unternehmer:innen sich teilweise durchaus für die Liberalisierung von Arbeitsmigration auch im Falle vermeintlich oder tatsächlich unqualifizierter Arbeiter:innen einsetzen (Fuchs et al. 2019), während sie gleichzeitig die Aufrechterhaltung jener Regelungen befürworten, welche die prekären Aufenthaltstitel der Migrant:innen und Flüchtlinge bedingen (BDA 2020; Kohlenberger 2022). Ergänzend zur ökonomischen Funktion migrantischer Arbeit verweisen Robert Castles und Godula Kosack auf die gesellschaftspolitische Funktion: So führt sie zur Spaltung der Lohnabhängigen entlang nationaler bzw. rassifizierter Kategorien (Castles und Kosack 2010). Dadurch tendiert der objektive Antagonismus zwischen Kapital und Arbeit als subjektiver Widerspruch innerhalb der Arbeiter:innen entlang jener Kategorie in Erscheinung zu treten.

2.7. Die hyperprekäre Situation migrantischer Arbeiter:innen

Die soeben angedeutete erhöhte Betroffenheit migrantischer Arbeiter:innen von prekären Arbeitsverhältnissen gilt es angesichts der hauptsächlich migrantischen Belegschaft in den Verteilerzentren des transnationalen Versandhandelskonzerns auch theoretisch zu fassen. Denn wengleich der Zwang zur Lohnarbeit, die Selbsterhaltung in kapitalistisch strukturierten Gesellschaften erst möglich macht (Weber 2009), sämtliche Gesellschaftsmitglieder betrifft, die als freie Personen „frei“ von Produktionsmitteln sind, stellen sich ihre konkreten Arbeits- und

Lebensrealitäten doch sehr unterschiedlich dar. Zwar kann heutzutage keine eindeutige dualistische Struktur am Arbeitsmarkt – wie sie noch von Michael Piore aufgezeigt wurde, dessen Verdienst es war, bereits in den 1970er Jahren auf den Zusammenhang von prekären Beschäftigungsverhältnissen und der Rechtslage migrantischer Arbeiter:innen aufmerksam zu machen (Piore 2008) – ausgemacht werden. Dennoch lässt sich eine Migrantisierung bestimmter Sektoren beobachten (Birke 2022, S. 51). Ursächlich dafür ist mitunter die eben dargelegte „differentielle Inklusion“ von Migrierten⁶, die zu ungleichen Chancen der Marktteilnehmer:innen am Arbeitsmarkt führt (Neuhauser 2019, S. 16). Rainer Eppel und Kolleg:innen etwa verweisen auf die Segmentation des österreichischen Arbeitsmarkts entlang der Differenzen in der Beschäftigungsstabilität. So waren im Jahr 2015 56,4 % der ausländischen Arbeitskräfte von instabiler Beschäftigung bzw. diskontinuierlichem Erwerbsverlauf und damit regelmäßigen Phasen der Erwerbslosigkeit betroffen, während es bei inländischen Arbeitskräften mit 27,9 % ‚nur‘ rund die Hälfte waren (Eppel et al. 2017, S. 430).

Der von mir gewählte begriffliche Zugang zum Verständnis der Situation eines großen Teils der migrantischen Lohnabhängigen geht von Pierre Bourdieu aus. Dieser versteht Prekarität als „Teil einer neuartigen Herrschaftsform, die auf der Errichtung einer zum allgemeinen Dauerzustand gewordenen Unsicherheit fußt und das Ziel hat, die Arbeitnehmer zur Unterwerfung, zur Hinnahme ihrer Ausbeutung zu zwingen“ (Bourdieu 1998, S. 5). Ohne seiner These, wonach diese Prekarität „überall ist“, zu widersprechen, ist es gleichwohl wichtig ihr je nach sozialer Position der Individuen variierendes Ausmaß in den Blick zu nehmen (Kraemer 2015, S. 148). So unterscheidet sich etwa die Situation migrantischer Arbeiter:innen bedeutend von der großen Zahl prekärer Arbeiter:innen innerhalb der nicht-migrantischen Bevölkerung, da sie gleichzeitig sowohl der Prekarität ihrer Arbeitsverhältnisse als auch der aus ihrer Immigration hervorgehenden Prekarität ausgeliefert sind (Fudge 2011; Schaupp 2022). Um diesem Umstand gerecht zu werden und die Lebensrealitäten vieler migrantischer Lohnabhängiger begrifflich zu fassen, schlagen Hannah Lewis et al. vor, von „Hyperprekarität“ zu sprechen; ähnlich plädiert Peter Birke für den Begriff „multiple Prekarität“ (Lewis et al. 2015; Birke 2021, S. 47). Hyperprekäre bzw. multiprekäre Lebensrealitäten sind auf ein Wechselspiel aus neoliberalen Arbeitsmärkten und restriktiven Migrationsregimen zurückzuführen (Lewis et al. 2015, S. 582), außerdem reflektieren diese Begriffe die prekäre Lebenssituation der migrantischen Arbeiter:innen etwa auch in den Bereichen des Wohnens und der Bildung (Birke 2022, S. 55). Das Zusammenwirken aus Armut und Schulden, Druck, die Familie – sei es im Herkunfts- und/oder im Ankunftsland – zu unterstützen, niedrigem institutionellen kulturellen Kapital⁷ und sozialem Status, sozialer Isolierung sowie teilweise eingeschränkten Rechten im Ankunftsland und geringem Wissen über die dort vorherrschende Rechtslage kann einem Zwang gleichkommen, sich in unfreien Arbeitsverhältnissen ausbeuten *und* enteignen zu lassen. In diesem Sinne ist „multiple Prekarität“ [...] eine Form, die der Konstituierung unfreier Arbeit vorausgesetzt ist“, während „Unfreiheit [...] relevant für die Erneuerung von Verwertungsprozessen“ ist (Birke 2022, S. 348).

Insofern gilt es im Zuge der Analyse der Erfahrungen der Arbeiter:innen in den Verteilerzentren neben den ökonomischen Zwängen der kapitalistischen Produktionsweise, ebenso transnationale Migrationsprozesse sowie politische Aspekte des Migrationsregimes im Ankunftsland – etwa im Hinblick auf Aufenthaltstitel – mitzudenken. Die Voraussetzungen für die Möglichkeit der Kapitalakkumulation werden erst durch nationalstaatliche und internationale Politik geschaffen und das

⁶ Wie Migrant:innen und Flüchtlinge im deutschsprachigen Raum differentiell inkludiert werden, wird in Kapitel 3.1. erörtert.

⁷ Unter „institutionellem kulturellen Kapital“ versteht Bourdieu schulische oder akademische Titel und Berufsabschlüsse (Bourdieu 1983, S. 190ff.).

nicht nur durch Eigentumsrechte und deren Durchsetzung, sondern ebenso durch die dargelegte legale Unterscheidung bzw. Hierarchisierung politischer Subjektivitäten – etwa zwischen Menschen mit unterschiedlichen Aufenthaltstiteln (Fraser 2018, S. 14). Mittels der Konstruktion verschiedener Subjekte ermöglicht die Politik dem „private capital to perform its magic of self-expansion“ (ebd., S. 7). Das daraus hervorgehende Kontinuum zwischen freien Bürger:innen, die durch den Verkauf ihrer Arbeitskraft ‚nur‘ von Ausbeutung betroffen sind und unfreien bzw. abhängigen Menschen, die von Enteignung betroffen sind, überschneidet sich mit der Kategorie Ethnizität/Migration (ebd., S. 14). Migrant:innen und Flüchtlinge in multiprekären Lebenslagen etwa, die aufgrund migrantisierter und segmentierter Arbeitsmärkte mitunter von Löhnen unterhalb ihrer Reproduktionskosten betroffen sind, werden ausgebeutet *und* enteignet; als hybride Subjekte befinden sie sich weder an dem einen noch dem anderen Ende jenes Kontinuums (ebd., S. 11, 13).

3. Forschungsstand

3.1. *Migrationsregime und die Vernutzung migrantischer Arbeiter:innen*

Das Verhältnis zwischen der im Kontext des europäischen Grenz- und Migrationsregimes nationalstaatlich umgesetzten Migrationspolitik und den Formen der Vernutzung migrantischer Arbeit wurde bereits im Theoriekapitel eingeführt. Nun soll diesen Zusammenhang anhand verschiedener Studien zu Deutschland, Schweiz und schließlich zu Österreich etwas genauer erhellt werden.

In ihrem Beitrag „Der Zwang zur Arbeit“ machen Anne Lisa Carstensen et al. auf einen „Bedeutungsgewinn von Verwertungslogiken“ (Carstensen et al. 2018, S. 239) in den Bereichen der Flucht- und EU-Migration in Deutschland aufmerksam. Dadurch sind es die Erwartungen hinsichtlich des wirtschaftlichen Nutzens der Menschen, die wesentlich darüber entscheiden, welche „Anerkennung und welche Rechte“ diesen zugestanden werden. Dennoch ist nicht allein die ökonomische Dimension entscheidend, vielmehr verschränkt diese sich in den Diskursen mit der „humanitären und sicherheitspolitischen Dimension“ (ebd., S. 238). Dabei obliegt es den „Regierungsakteur:innen [...] die ‚Nützlichen‘ von den ‚Nicht-Erwerbsfähigen‘ und die ‚Integrationswilligen‘ von den ‚Gefährlichen‘ zu trennen“ (ebd., S. 266). In diesem Selektionsprozess wird schließlich die Migration vermeintlich „nicht-verwertbare[r]“ Individuen weitestgehend ausgeschlossen und „das Recht Rechte zu haben“ (Arendt 2009) „an Erwerbsfähigkeit beziehungsweise die Perspektive auf dem Arbeitsmarkt gebunden“ (Carstensen et al. 2018, S. 266). So droht nicht nur Asylwerber:innen ohne Arbeitsplatznachweis die Abschiebung, auch EU-Bürger:innen werden die Sozialleistungen und insofern „das Recht auf eine menschenwürdige Existenz abgesprochen“ werden (ebd., S. 267). Nur wer ein „existenzsicherndes Einkommen vorzuweisen“ hat, kann auf eine „Verstetigung von Aufenthaltsrechten“ hoffen oder umgekehrt: „prekäre Arbeitsverhältnisse bringen [...] prekäre, unsichere Aufenthaltsperspektiven hervor“ (Birke 2022, S. 77). Diese Verknüpfung von „Arbeitsmarktperformance“ auf der einen sowie „Aufenthaltsrechte[n] und Zugang zu Sozialleistungen“ auf der anderen Seite bedingen letztlich – auf rassistischen Kategorien basierende – „Hierarchisierungen von Subjekten“ (Carstensen et al. 2018, S. 267), die von den Migrant:innen und Flüchtlingen als „Zwang zur Arbeit“ erfahren werden.

Nun könnte eingewendet werden, dass es sich viel weniger um einen Zwang, denn um ein Recht handle, und zwar um nicht weniger als das bürgerliche Recht auf Arbeit, welches gleichsam die Voraussetzung für Emanzipation darstelle. Allerdings ist diese Perspektive durch eine Ausblendung der konkreten Bedingungen charakterisiert, unter denen jene arbeiten müssen (Birke und Bluhm 2019, S. 13f.). Eine Erhellung der Arbeitsbedingungen legt ihren prekären und inhumanen Charakter offen (ebd., S. 43) – dies zeigen sowohl abgeschlossene Studien, die weiter unten vorgestellt werden, wie auch die vorliegende Arbeit. Dies impliziert bereits die Notwendigkeit einer Reflexion darüber, „ob und wie Erwerbsarbeit zu persönlicher Autonomie, gesellschaftlicher Teilhabe und gesicherten Lebensverhältnissen beitragen kann“ (ebd.). Denn wenngleich das „Integrationsgesetz“ aus dem Jahre 2016 den Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge in Deutschland öffnete und diese seitdem tatsächlich auch häufiger in Erwerbsarbeit sind, handelt es sich dabei fast ausnahmslos um Arbeitsmarktsegmente und Beschäftigungsverhältnisse, die für eine extreme Vernutzung „billiger Arbeitskraft notorisch bekannt sind“ (ebd., S. 11). Dies ist letztlich die Konsequenz eines Migrationsregimes, das viel weniger an Menschenrechten orientiert ist, als dass es auf die „Ausbeutung migrantischer Arbeitskraft abzielt“ (ebd.).

Zu ähnlichen Ergebnissen kommen Jacqueline Kalbermatter und Sebastian Schieff in ihrer Studie über die „Dynamiken zwischen Citizenship und Arbeitsverhältnissen von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus“ in der Schweiz. In Ablehnung einer „dichotome[n] Gegenüberstellung zwischen Citizens und Non-Citizens“ arbeiten sie heraus, wie verschiedene „aufenthaltsrechtliche Kategorien“ ein „Kontinuum zwischen Exklusion und Inklusion“ hervorbringen (Kalbermatter und Schief 2019, S. 146). So zeigen sie nicht nur auf, dass die prekäre Lebenslage geflüchteter Arbeiter:innen über die staatliche Migrationspolitik im Bereich der Aufenthaltsrechte vermittelt ist. Auch der Bezug zum Arbeitsprozess sowie den Formen der Herrschaft und Disziplinierung wird hergestellt: So sehen sich Flüchtlinge, aufgrund der „institutionellen Einschränkungen am Arbeitsmarkt“, mit einer „Kopplung von Drohungen und Appellen sowie [...] Stigmatisierung“ konfrontiert, wodurch letztlich „betriebliche Pflichten eingefordert oder Rechte ausgehebelt werden“ (ebd., S. 166). Zusätzlich besteht seitens der Flüchtlinge eine gewisse „strategische Bereitschaft“, diese Arbeitsbedingungen hinzunehmen, da Arbeitsverhältnisse gleichzeitig ein Instrument „im Kampf um Citizenship-Rechte“ (ebd.) darstellen; in diesem Sinne sprechen Kalbermatter und Schieff vom Migrationsregime als „externe[m] Disziplinierung[smechanismus]“, der sich im Arbeitsprozess niederschlägt (ebd., S. 167).

Wenden wir uns nun dem österreichischen Kontext zu. Dort benötigen Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte zwar keine Beschäftigungsbewilligung, weshalb sie im Arbeitsmarktzugang Menschen mit österreichischem Pass und EU-Bürger:innen zumindest formal gleichgestellt sind. Indessen bestehen einerseits weiterhin auf Rassismus basierende informelle Barrieren – wie die vorliegende Studie veranschaulicht wird. Und andererseits kann die Akzeptanz extremer Ausbeutungsverhältnisse seitens der Arbeiter:innen – darauf verweisen Neuhauser et al. in ihrer Forschung zu Arbeitsbedingungen bei Hygiene Austria und der österreichischen Post – erst vor dem Hintergrund der „jahrelangen Untätigkeit aufgrund der asylrechtlichen Bestimmungen in Österreich“ verstanden werden (Neuhauser et al. 2021, S. 51). So entsprach der sogenannte ‚Bartenstein-Erlass‘ von 2004 der Exklusion von Asylwerber:innen aus dem Arbeitsmarkt (mit der Ausnahme der Saisonbeschäftigung) (Peyrl 2018, S. 105). Zwar wurde dieser im Juli 2021 durch ein Gerichtsurteil des Verfassungsgerichtshofs (VfGH) aufgehoben, wesentliche Veränderungen für Menschen ohne Aufenthaltsstatus ergaben sich dadurch jedoch nicht: Weiterhin wird eine obligatorische Arbeitsmarktprüfung durchgeführt, die andere potenzielle Arbeitskräfte priorisiert und auch die Zustimmung des AMS-Regionalbeirats ist noch immer erforderlich (ebd., S. 104f). Hinzu kommt die Voraussetzung eines „hinreichend gesicherten Lebensunterhalts“ für die Verleihung der österreichischen Staatsbürgerschaft, bzw. die Verfügung über „ausreichende Existenzmittel“ für die Verleihung des Aufenthaltstitels „Daueraufenthalt-EU“ an Drittstaatsangehörige. Diese Anforderungen können jene „strategische Bereitschaft“ (Kalbermatter und Schief 2019, S. 166) zur Akzeptanz prekärer Arbeitsbedingungen hervorbringen, die weiter oben im Schweizer Kontext eingeführt wurde. Zusätzlich verstärkt wird der finanzielle Druck durch die 2019 von der ÖVP-FPÖ Regierung eingeführte „Sozialhilfe neu“, welche „subsidiär Schutzberechtigten den Anspruch auf Mindestsicherung verwehrt“ (Neuhauser et al. 2021, S. 13). Und auch Unionsbürger:innen sehen sich bei der Wahrnehmung ihrer sozialen Rechte in Österreich mit diskriminierenden und exkludierenden Barrieren konfrontiert (Scheibelhofer et al. 2019).

3.2. Auswirkungen der Migrationsregime auf die Arbeits- und Lebensverhältnisse von Migrant:innen

Nun soll anhand verschiedener Publikationen und vor dem Hintergrund jener Migrationsregime ein Blick auf die konkreten Arbeits- und Lebensverhältnisse der Migrant:innen und Flüchtlinge geworfen werden. Dafür wenden wir uns vorerst Studien zur Fleischindustrie in Deutschland zu und gehen dann über zu migrantischer Arbeit im digitalen Taylorismus, dem auch die im Fokus der vorliegenden Studie stehenden Verteilerzentren des transnationalen Versandhandelskonzerns zugeordnet werden können. Schließlich werden die bisher vorhandenen Forschungsergebnisse aus dem österreichischen Kontext dargelegt.

3.2.1. Migrantische Arbeit in der Fleischindustrie

Die durch kapitalistische Dynamiken hervorgebrachte Weltmarktkonkurrenz führte in der deutschen Fleischindustrie zur „Industrialisierung“ und „Ausweitung der Produktion“ (Fiedler und Hielscher 2017, S. 168). Gleichzeitig erfordert die Behauptung auf jenem Weltmarkt massive Einsparungen von Kosten, die, gemäß den Verhältnissen der „Externalisierungsgesellschaft“ (Lessenich 2015), auf die Beherrschten – hier auf migrantische Arbeiter:innen – ausgelagert werden. Angestellt bei Werkvertragsunternehmer:innen – zwischen denen „harte, marktwirtschaftliche Konkurrenz“ (Fiedler und Hielscher 2017, S. 169) herrscht und die sich daher zum Vorteil der Auftraggeber:innen und auf Kosten der Arbeiter:innen gegenseitig unterbieten –, ermöglichen sie den „Erfolg der fleischproduzierenden Betriebe auf dem globalen Markt“ (ebd., S. 168). Aufgrund des Migrationsregimes und der damit einhergehenden Restriktionen im Zugang zum Arbeitsmarkt sowie dem Zwang, Lohnarbeit unabhängig von ihrer Qualität anzunehmen, sind Werkverträge und Leiharbeit oftmals die einzigen „Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt außerhalb des Herkunftslandes (ebd., S. 166). Die Autor:innen der Studie „Aus den Kreisläufen des Schweinesystems“ sprechen von einem „Regime der Werkverträge, welches das ganze Leben der Arbeiter:innen durchzieht und darauf Einfluss nimmt“ (ebd., S. 166). Das Leid an den prekären Arbeitsverhältnissen und den psychisch sowie physisch belastenden „monotonen und repetitiven Tätigkeiten“ (ebd., S. 169), bei „Arbeitszeiten“, die der „Epoche der frühen Industrialisierung“ (Birke 2020a, S. 3) gleichen, spiegelt sich in einer „Prekarisierung der Lebensverhältnisse“ (Fiedler und Hielscher 2017, S. 171): Die Zuteilung verschimmelter Wohnungen, in denen die eigene Familie nicht untergebracht werden darf, ist exemplarisch dafür. Hinzu kommen Berichte aus Beratungsstellen über das „Ausstellen falscher Papiere und gewalttätige[] Übergriffe[] auf die Arbeiter:innen“ (ebd., S. 169). Schließlich bleiben auch deren Organisierungsmöglichkeiten von den Werkvertragsstrukturen nicht unberührt: Subunternehmen, in denen kritische Arbeiter:innen beschäftigt sind, erhalten schlicht keine Folgeaufträge (ebd., S. 170).

Der kausale Zusammenhang zwischen jenen prekären Arbeits- und Lebensverhältnissen und Masseninfektionen sowie die gesamtgesellschaftliche Sorge um Ansteckungen während der Pandemie lösten eine mediale „Debatte über die Notwendigkeit der Verbesserung der Arbeitsbedingungen“ (Birke 2020a, S. 2) in der Fleischindustrie aus, der sich Peter Birke widmete. Dabei beklagt er, dass zwar die Arbeitsbedingungen medial durchaus erhellt wurden, während die Migrationsverhältnisse und insbesondere „die Verknüpfung zwischen Aufenthaltsrecht, Sozialrecht und Arbeitszwang“ im Dunkeln blieben (ebd., S. 3). So sind es gerade ihre unsicheren Aufenthaltssituationen und Erfahrungen der Dequalifizierung, die sich für Migrant:innen und Flüchtlinge als Zwang auswirken, „physisch und psychisch zerstörerische Arbeitsbedingungen zu akzeptieren“ (ebd., S. 4). Insofern verschleiert die einseitige Fokussierung auf die konkreten Arbeitsbedingungen im Betrieb den Umstand, dass „der

Staat“ diese „durch seine Migrationspolitik regelmäßig und systematisch selbst mit hervor[bringt]“ und sich dann im Rahmen „seiner Arbeitspolitik“ – zynisch möchte man sagen – als Akteur der Verhinderung von Prekarität positioniert (ebd., S. 5; Birke 2021, S. 7). Letztlich führte die mediale Aufmerksamkeit während der Pandemie zwar tatsächlich zur „Abschaffung der Werkverträge“ (Birke 2021, S. 47) in der Fleischindustrie. Indessen besteht das Problem der Informalisierung, also die Diskrepanz „zwischen formaler Regulierung und informellen Momenten der Definition von Herrschaft und Kontrolle im Arbeitsprozess“ fort, solange sie nicht als Produkt der multiplen Prekarität ernst genommen wird (Birke 2022, S. 349).

Zudem verschleiert die einseitige Fokussierung auf „bestimmte Branchen wie die Fleischindustrie“ den allgemeinen und strukturellen Charakter der in der Kritik stehenden sozialen Verhältnisse in der Lohnarbeit. In diesem Sinne werden nun Studien zu migrantischer Arbeit im digitalen Taylorismus diskutiert.

3.2.2. Migrantische Arbeit im digitalen Taylorismus

Unter dem Stichwort *digitaler Taylorismus* wird in der Arbeitssoziologie seit Jahren die über die Digitalisierung vermittelte Wiederkehr des Taylorismus diskutiert (Altenried 2017; Nachtwey und Staab 2015; Barthel und Rottenbach 2017). Dabei meint *digitaler Taylorismus* ein „System der rigiden Zergliederung und Kontrolle der Arbeit in Folge der Anwendung digitaler Technologien“ (Butollo et al. 2018, S. 144). Gleichzeitig verweist der Begriff auf ein „typisches betriebliches Beschäftigungssystem“ (ebd., S. 157), welches dadurch charakterisiert ist, dass die Arbeiter:innen lediglich „partiell und teilweise“ in die Unternehmen integriert werden (Nachtwey und Staab 2015, S. 79). Dies ist insbesondere möglich, da die Tätigkeiten „durch den Einsatz neuer technischer Mittel auf der operativen Ebene stark kontrolliert, segmentiert und standardisiert“ werden, wodurch von den Arbeiter:innen weder Qualifikationen noch Erfahrungswissen in bedeutendem Ausmaß abverlangt werden (Butollo et al. 2018, S. 146; Barthel und Rottenbach 2017, S. 255). In ihrem Beitrag „Wie stabil ist der digitale Taylorismus“ erörtern Florian Butollo et al. die „Grenzen und Stabilitätsmomente“ desselben anhand eines Lagers eines Online-Versandhandels (Butollo et al. 2018, S. 156). Dabei kommen sie zu dem Ergebnis, dass die Arbeitsprozesse zwar ihrer Störungsanfälligkeit nicht sich entledigen können, dies jedoch von den Unternehmen hingenommen wird – „die Vorteile der Segmentierung der Arbeit scheinen zu überwiegen“ (ebd.). Ferner bleibt im Hinblick auf „Prozessinnovation“ eine gewisse Abhängigkeit vom „erfahrungsgeleiteten Wissen“ des Arbeitsprozesses bestehen, was jedoch durch den Einsatz spezifisch dafür zuständiger Arbeiter:innen gelöst wird (ebd.). Schließlich konstatieren die Autoren eine Schwachstelle in der „Stabilisierung des Beschäftigungssystems“ aufgrund der „Grenzen der lokalen Arbeitsmärkte“ (ebd.).

Die in der Diagnose der Störungsanfälligkeit implizierte Virulenz des „Transformationsproblems“, also der konkreten Anwendung der lebendigen Arbeit zur Warenproduktion im Arbeitsprozess, wird auch in anderen Studien betont. Dabei werden jeweils unterschiedliche Management-Strategien und Mechanismen herausgearbeitet, die zur Lösung jenes Problems beitragen.

So zeigen Georg Barthel und Jan Rottenbach anhand ihrer Studie zu digitalisierten Amazon-Lagerhallen auf der einen Seite auf, dass die Arbeiter:innen aufgrund der zentralen Zusammenführung der „Daten des Arbeitsprozesses“ sowie ihrer dezentralen Ausgabe „in Form von einfachen Anweisungen“ über den Handscanner tendenziell zu „sensomotorischen Anhängsel[n] digital gesteuert und verarbeiteter Prozesse“ werden (Barthel und Rottenbach 2017, S. 252). Dennoch bleibt, auf der anderen Seite, die unmittelbare, ohne zusätzliche Disziplinierung vonstattengehende Ausführung jener Anweisungen durch die Lohnabhängigen Dystopie, bzw. – aus der Sicht des

Unternehmens – Utopie (ebd., S. 263; Birke 2022, S. 65). Deutlich wird dies insbesondere an der fortbestehenden Notwendigkeit der „persönlichen Prüfung und Anweisung durch Vorarbeiter“ (Birke 2022, S. 65) – trotz der Möglichkeit der systematischen Überwachung und Sanktionierung der Arbeiter:innen auf Basis der Daten der digitalen Maschinerie (Barthel und Rottenbach 2017, S. 256). Vor diesem Hintergrund müssen auch die Bemühungen Amazons verstanden werden, durch eine „interne Produktionsöffentlichkeit“ (Negt und Kluge 1993) die Deutungsweisen der Arbeitsbedingungen durch die Beschäftigten in einer Weise zu beeinflussen, dass diese „ein egoistisches Interesse entwickeln, das mit dem des Kapitals in Einklang steht“ (Barthel und Rottenbach 2017, S. 258). In Unternehmenspraktiken wie Spielen, Wettbewerben, der Etablierung von Amazon-Mythen – etwa dem Narrativ der Teilhabe am „geschichtlichen Projekt Amazon“ durch „harte Arbeit“ (ebd., S. 259) – sowie der Verbreitung antigewerkschaftlicher Argumentationshilfen erscheint noch das „Bewusstsein der Arbeiter:innen“ als „Rohstoff und Kampffeld“ (ebd.).

Auch Simon Schaupp verweist in seinem Beitrag „Algorithmic Integration and Precarious (Dis)Obedience“ auf die hinsichtlich der erwünschten Disziplinierung der Arbeiter:innen fortbestehende Abhängigkeit des „algorithmic workplace-regime“⁸ von zusätzlichen Faktoren (Schaupp 2022). Während die bisher vorgestellten Studien auf die Rolle der Vorgesetzten als „Funktionsträger der Disziplinierung“ (Barthel und Rottenbach 2017, S. 256; Birke 2022) aufmerksam machen und die Versuche der Bewusstseinsformung der Lohnabhängigen im Sinne der Interessen des Unternehmens erhellen (Barthel und Rottenbach 2017), stellt Schaupp die disziplinierende Wirkung der prekären Beschäftigung (dies findet sich ebenso bei Birke 2022) sowie insbesondere des Migrationsregimes in den Fokus. Einerseits werden migrantische Arbeiter:innen durch die Vereinfachung des Arbeitsprozesses und die daraus hervorgehende Unabhängigkeit von spezifischen Sprachkenntnissen, kurz: durch das „system of algorithmic work control“ (Schaupp 2022, S. 310), in die erforschten Unternehmen des digitalen Taylorismus integriert. Andererseits jedoch kann jenes System die erwünschten Disziplinareffekte nur im Kontext des Migrationsregimes und der damit zusammenhängenden prekären Aufenthaltssituationen der Arbeiter:innen erzielen, die eine zusätzliche disziplinierende Wirkung im Arbeitsprozess entfalten (ebd., S. 319). In diesem Sinne machen die von Schaupp untersuchten Unternehmen die unterschiedlichen Aufenthaltstatus des deutschen Migrationsregimes nutzbar. In der Hoffnung auf einen permanenten Aufenthaltstitel gehen die migrantischen Beschäftigten dabei teilweise „implicit alliance[s]“ mit ihren Arbeitgeber:innen ein, die sich durch ein ausgeprägtes Machtungleichgewicht auszeichnen (ebd., S. 320, 322; siehe auch weiter oben Kalbermatter und Schief 2019, S. 166).

Dennoch konstatiert Schaupp auch ein aus der Interaktion des workplace und des migration regime entstehendes Solidaritätspotenzial (Schaupp 2022, S. 322). Dies gehe von den geteilten Erfahrungen hinsichtlich der Heteronomie im standardisierten Arbeitsprozess und den prekären Aufenthaltssituationen aus. Im Gegensatz dazu ist für Birke die aufenthaltsrechtliche Prekarität gerade ein hemmender Faktor, wenn es um „Perspektiven kollektiver Organisation“ geht (Birke i. E.).

3.3. Migrantische Arbeit in Österreich

In seinem Beitrag „Prekäre Integration“ zeigt Manfred Kren anhand quantitativer Daten auf, dass Migrant:innen in Österreich aufgrund „ihrer objektiven sozialen Lebenslagen“ von einer „erhöhten

⁸ Unter „algorithmic workplace regime“ versteht Schaupp eine auf Algorithmen basierende Kontrolle der Arbeit, die „panoptische“ (Woodcock 2020) oder „kybernetische“ (Schaupp und Diab 2020) Überwachung der Arbeiter:innen ermöglicht (Schaupp 2022, S. 313).

sozialen Verwundbarkeit“ betroffen sind (Krenn 2013, S. 386). So arbeiten sie häufiger in Segmenten, die neben „prekäre[n] Beschäftigungsverhältnissen“, gleichzeitig durch „prekäre Arbeit im arbeitsinhalten und Anerkennung generierenden bzw. Status vermittelnden Sinne“ charakterisiert sind (ebd., S. 398). Angesichts der empirischen Ergebnisse seiner Studie, verweist Krenn auf die Bedeutung der „politisch rechtlichen Regulierungen [...], die jenseits des Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnisses [...] Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis“ regulieren, wodurch sie für die „Fragilität und Prekarität des gesellschaftlichen Status von Migrant:innen“ (mit)verantwortlich sind (ebd., S. 400).

Deutlich wird diese Relevanz der politisch-rechtlichen Regulierungen beispielsweise am Arbeitsfeld der 24-Stunden-Betreuung, das gleichsam typisch für die Beschäftigung migrantischer Frauen ist. Um ihre Existenz zu sichern, sehen diese sich gezwungen, als, mit Farris gesprochen, „regular army of extremely cheap labor“ (Farris 2012, 193) zur Verfügung zu stehen und emotionale Care-Arbeit zu übernehmen. Es handelt sich bei der 24-Stunden-Betreuung um ein migrantisiertes und feminisiertes „Arbeitsmarktsegment mit Sonderregelungen“, die sich als „Vorenthaltung von Schutz und Rechten“ äußern (Bachinger 2016, S. 40). Dies kristallisiert in „hochgradig prekären Arbeitsbedingungen“, die von Schlafmangel über untragbare Hygienezustände bis hin zu mangelnder Lebensmittelversorgung der Arbeiterinnen reichen (ebd., S. 45). Damit sind es staatliche Gesetze, die Verhältnisse hervorbringen und legitimieren, welche „auf Ungleichheiten qua Geschlecht, Nation/Ethnisierung/Migrantisierung und Klasse basieren und diese ausnutzen“ (ebd., S. 46).

Eine weitere Studie zu migrantischer Arbeit in Österreich behandelt die Arbeitsbedingungen von Amazon-Zusteller:innen. In dieser zeigen Kohlenberger et al. auf, dass die Auslagerung der arbeitsrechtlichen Verantwortung auf Subunternehmen, bei denen die Zusteller:innen ausnahmslos beschäftigt sind, zur Prekarität ihrer Arbeits- und Lebensverhältnisse beiträgt. Außerdem verschärfte die Coronakrise die Lage der ohnehin „unter chronischem Stress, hohem persönlichen Risiko und fehlender Absicherung“ arbeitenden Migrant:innen und Flüchtlinge zusätzlich (Kohlenberger et al. 2021, S. 39). Auch der Zusammenhang zum Migrationsregime wird in der Studie – wenn auch nur am Rande – hergestellt: So berichteten die interviewten Zusteller mitunter, den Job lediglich angenommen zu haben, da ihr Aufenthaltsstatus von der „Beschäftigung abhing bzw. keine anderen Tätigkeiten zuließ“ (ebd., S. 41).

Zwar existieren neben jener Studie noch weitere Forschungen zu „Flexibilisierungs- und Externalisierungsstrategien in der Paketzustellung“ in Österreich (Mau et al. 2014; Benvegnú et al. 2018), indessen widmete sich bisher nur eine Studie den vorgelagerten Verteilerzentren. In „Als ich diese Halle betreten habe, war ich wieder im Irak“ analysieren Neuhauser et al. die Arbeitsbedingungen in einem Verteilerzentrum der österreichischen Post AG sowie einer Produktionshalle der Hygiene Austria. Die Ergebnisse verweisen auf „teilweise starke Unterschiede in den Arbeitsbedingungen von Festangestellten und Zeitarbeiter:innen“, wobei sich die jeweiligen Beschäftigungsverhältnisse mit der Ethnizität der Arbeiter:innen überschneiden: „[G]eflüchtete Leiharbeiter aus dem arabischsprachigen Raum [standen] in der Hierarchie an der untersten Stufe“ (Neuhauser et al. 2021, S. 71). Ihr Alltag ist geprägt durch „Demütigungen“ seitens der Vorgesetzten, Lohnbetrug sowie starke psychische und physische Belastungen; wer in den Krankenstand ging, riskierte die Kündigung (ebd., S. 71). Die Erkenntnisse der Studienautor:innen verdeutlichen einmal mehr, „dass zum Verständnis von Arbeitsrechtsverletzungen nicht nur die prekären Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse [...], sondern auch Fragen von Migration und Aufenthaltsrecht systematisch in die Analyse einbezogen werden müssen“ (ebd., S. 72). Einerseits werden unsichere Aufenthaltstitel von den Lohnabhängigen mitunter als Zwang erfahren, Arbeitsrechtsverletzungen hinzunehmen. Andererseits nutzen die Unternehmen sowohl das geringe Wissen der Migrant:innen und Flüchtlinge über die österreichische Rechtslage als auch deren Sprachbarrieren aus (ebd.).

Aufbauend auf jenen Studien soll die vorliegende Abhandlung die Analyse der Arbeitsbedingungen migrantischer Arbeiter:innen in Österreich anhand des Beispiels der Verteilerzentren eines transnationalen Versandhandelskonzerns fortführen. Dies ist eine notwendige Voraussetzung, im quantitativen Sinne, im Hinblick auf die Entkräftung jenes gesellschaftlichen Diskurses, der die bereits erhellten Arbeitsbedingungen als Skandal bzw. als Einzelfälle verhandelt und damit deren allgemeinen und strukturellen Charakter verschleiert. Zu dessen Entschleierung im qualitativen Sinne hingegen trägt diese Studie durch die Reflexion der Vermittlung der zu analysierenden Arbeitsbedingungen durch die bestimmten gesellschaftlichen Strukturen bei. Schließlich zielt sie auf die Unterstützung der Erfüllung des Forschungsdesiderats nach der Verknüpfung von Arbeits- und Migrationssoziologie bei der Analyse von konkreten sozialen Verhältnissen im Betrieb ab, indem die Bedeutung von Migration und Aufenthaltsrecht für die im Fokus der Analyse stehenden Arbeitsbedingungen fortlaufend mitgedacht wird. Die folgenden Forschungsfragen werden mein Forschungsinteresse – die Arbeitsbedingungen migrantischer (Leih-)Arbeiter:innen in österreichischen Verteilerzentren eines transnationalen Versandhandelskonzerns – leiten:

Wie deuten migrantische Arbeiter:innen ihre Arbeitsverhältnisse in den Verteilerzentren des transnationalen Versandhandelskonzerns?

Wie äußern sich sozialstrukturelle Ungleichheiten und Herrschaftsverhältnisse entlang der Kategorien Klasse, Geschlecht und Staatsbürgerschaft/Migration/Ethnizität in den alltäglichen Erfahrungen und Handlungen migrantischer Arbeiter:innen? Wie werden sie reproduziert oder auch opponiert?

Welche Konsequenzen ergeben sich daraus für die Arbeits- und Lebensverhältnisse migrantischer Arbeiter:innen?

4. Soziologische und methodologische Positionierung sowie methodisches Vorgehen

4.1. Soziologische Positionierung: Zur Notwendigkeit einer kritischen Soziologie

„Wir [befinden] uns immer noch in Gesellschaft und zwar in schlechter Gesellschaft, d.h. in einer Gesellschaft, die durch Ungleichheiten geprägt ist, die von Armut, Hunger, Not und Gewalt sehr verschiedener und auch noch der krassesten Art heimgesucht wird, ohne diese alten Geißeln der Menschheit angesichts der gleichzeitig enorm wachsenden Macht und des Reichtums noch als gott- oder naturgegeben hinnehmen zu müssen und beten zu können. Wir müssen unsere Probleme als gesellschaftlich gemacht verstehen.“ (Klinger und Knapp 2007, S. 31)

Im Motto, welches diesem Kapitel vorangestellt ist, verweisen Cornelia Klinger und Gudrun-Axeli Knapp auf das Leben des *homo sapiens* in einer globalen „Gesellschaft, die durch Ungleichheiten geprägt ist, die von Armut, Hunger, Not und Gewalt sehr verschiedener und auch noch der krassesten Art heimgesucht wird“ (Klinger und Knapp 2007, S. 31). Diese Einsicht stellt den Ausgangspunkt meiner soziologischen Positionierung dar. Zwar könnte, in Apologie der bestehenden Verhältnisse, eingewendet werden, dass jenes Elend eine Invariante der Menschheitsgeschichte sei und insofern dessen Unveränderbarkeit wohl schlicht akzeptiert werden müsse. Diesem Einspruch gegen die normative Forderung nach einer „Aufhebung des gesellschaftlichen Unrechts“ (Horkheimer 1970, S. 56), dem wesentlichen Interesse der kritischen Theorie sowie einer Soziologie, die sich als emanzipatorisch und herrschaftskritisch versteht, musste dem Großteil der Geschichte auch stattgegeben werden. Ihrem normativen Gehalt nach objektiv wird jene Forderung erst im Zuge der Entwicklung der Produktivkräfte und der damit einhergehenden „gleichzeitig enorm wachsenden Macht und des Reichtums“ (Klinger und Knapp 2007, S. 31). Dadurch ist die Gattung *homo sapiens* an einem bestimmten Punkt der Historie angekommen, die angesichts der zur Verfügung stehenden Ressourcen „gleichsam von sich aus ihre Änderung stumm, objektiv verlangt“ (Adorno 2003b, S. 347); die Realisierung des menschlichen Zusammenlebens als *eine* Menschheit im emphatischen Sinne wäre lediglich unter der Bedingung jener Veränderung möglich. Diese jedoch setzte voraus, dass wir unsere Probleme, wie Klinger und Knapp es formulieren, „als gesellschaftlich gemacht[e] verstehen“ (Klinger und Knapp 2007, S. 31). Dabei kommt dem Wort ‚verstehen‘ eine doppelte, sich wechselseitig bedingende Bedeutung zu. Einerseits meint verstehen hier auffassen und andererseits, in einem nachdrücklicheren Sinne, ist darin der Prozess des Begreifens impliziert. Dieses Begreifen der gesellschaftlich gemachten Probleme erfordert ein Verständnis ihrer Ursachen – der gesellschaftlichen Verhältnisse, durch die sie vermittelt sind.

An dieser Stelle kommt die Soziologie ins Spiel. Ihrem eigenen Namen nach ist sie „der logos von der *societas*, also, die Erkenntnis oder Wissenschaft von der Gesellschaft“ (Adorno 2003a, S. 49), wobei ihr Zentralbegriff, Gesellschaft, nicht – wie dies für wissenschaftliche Disziplinen sonst üblich ist – als dinghafter Gegenstand gedacht werden kann (Adorno 2003a, S. 174). Vielmehr handelt es sich dabei um eine Vermittlungskategorie, auf deren Erhellung die Soziologie durch die „Reflexion auf gesellschaftliche Momente innerhalb [...] sachhaltiger Gebiete“ abzielt (ebd.). Folglich wäre es ihre Aufgabe, ihr potenzielles „epistemologisches Privileg“ (Bourdieu 1988, S. 11) nutzbar zu machen, um die tendenziellen Gesetze der bestimmten Einrichtung der Gesellschaft, der „kapitalistischen Externalisierungsmaschinerie“ (Lessenich 2015, S. 30), diese menschengemachten *faits sociaux*,

offenzulegen. Denn die Durchdringung des Scheins unmittelbarer Gegebenheit, diese Ent-Naturalisierung und Ent-dinglichung sozialer Verhältnisse, wäre die Bedingung für auf deren „Dementierung abzielende[] Aktionen“ (Bourdieu 1993, 45; siehe auch Knapp 2013, 252; Adorno 1969, 25f).

Freilich impliziert diese soziologische Positionierung wesentliche Konsequenzen hinsichtlich der Frage nach der Wertfreiheit. Der Gegenstand der Soziologie, die Gesellschaft, als die Organisation des Zusammenlebens der Menschen, ihrer Mitglieder, verweist von sich aus bereits auf den Zustand der richtigen Gesellschaft. Dieser bestände darin, das Leben aller Menschen auf eine Weise zu erhalten, die den in den vorhandenen Ressourcen immanenten Möglichkeiten entspricht: „Vernünftig ist die Menschheit eingerichtet einzig, wofern sie die vergesellschafteten Subjekte ihrer ungefesselten Potenzialität nach erhält“ (Adorno 1969b, S. 185).

Grundlegend für kritisch soziologische Analysen – wie sie in der vorliegenden Arbeit angestrebt wird – ist eine bestimmte theoretische Einsicht in das Verhältniss von Gesellschaft und Individuum in der Klassengesellschaft. So erhält sich die Gesellschaft als Ganzes, das es im Sinne der Abschaffung des Elends, letztlich der Emanzipation ihrer Mitglieder zu verändern gälte, „nur vermöge der Einheit der von seinen Mitgliedern erfüllten Funktionen“ (Adorno 2003b, S. 10). Gleichzeitig jedoch verselbstständigt sich Gesellschaft, das Produkt aus den Beziehungen zwischen den Subjekten, in sozialen Prozessen, Institutionen sowie Praktiken, kurz: in geronnenen sozialen Handlungen. Daher tritt sie den Menschen, aus denen sie besteht, als vermeintlich unveränderbares Ding, als zweite Natur entgegen. Doch diese „Autonomie der Sozialprozesse ist selber kein An sich, sondern gründet in Verdinglichung; auch die den Menschen entfremdeten Prozesse bleiben menschlich“ (Adorno 2003, S. 563; siehe auch Elias und Scotson 2002, S. 267). Wenngleich die Menschen bis in ihr Innerstes, bis tief in ihr Bewusstsein und sogar ihren Körper durch die gesellschaftlichen Verhältnisse geformt sind, sind doch sie es, welche die sie formenden Verhältnisse formen. Darauf verweist der Bourdieu'sche Begriff des Habitus; als gleichzeitig „strukturierende *und* strukturierte Struktur“ meint er gesellschaftlich vermittelte Denk-, Handlungs- und Bewertungsschemata, die als unbewusste Dispositionen „in den Praktiken und im Denken“ wirken (Bourdieu und Wacquant 1996, S. 173). Welche Konsequenzen dies für die vorliegende Forschung, insbesondere den Umgang mit den durch Interviews erhobenen Daten mit sich bringt, dürfte anhand des Ideologiebegriffs deutlich werden. Wirksam als „Rechtfertigung von sozialer Ungleichheit“ (Stögner 2021, S. 438), übernehmen Ideologien eine wesentliche gesellschaftliche Funktion innerhalb der Klassengesellschaft, in der sie sich daher notwendig herausbilden. Internalisiert und inkorporiert von den Individuen, entfalten die Ideologien sich als „symbolische Gewalt“ (Bourdieu 2017, S. 63ff.). Die Beherrschten tendieren dazu, „vom Standpunkt der Herrschenden aus konstruierte Kategorien auf die Herrschaftsverhältnisse“ anzuwenden (ebd., S. 65). Vermeintliche „Erkenntnisakte“, die den Erzählungen und Deutungsweisen der Subjekte zugrunde liegen, werden dadurch zu „Akte[n] praktischer Anerkennung“ ihrer eigenen Unterdrückung; sie selbst tragen damit potenziell zur Legitimation und Reproduktion jener Verhältnisse bei, unter denen sie leiden und die letztlich ihre Emanzipation unterbinden (ebd., S. 63). Der Mensch tendiert dazu, wie es Theodor W. Adorno in einem Gespräch mit Arnold Gehlen formuliert, „die Ideologie für die Unmenschlichkeit“ zu sein (Adorno und Gehlen 1965). Insofern entspricht eine Parteinahme mit den Unterdrückten, Ausgebeuteten und Beherrschten nicht unbedingt einer affirmativen Übereinstimmung mit deren Deutungsweisen, vielmehr erfordert die gesellschaftliche Vermittlung dieser Deutungsweisen deren kritische Reflexion; notwendig wird im Sinne der Emanzipation der Beherrschten mitunter eine Kritik ihrer „Erkenntnisakte“ (ebd.). So verwies Marx bereits im Jahre 1867 auf den Prozess der Herausbildung einer Arbeiterklasse, die aus „Erziehung, Tradition“ und „Gewohnheit die Anforderungen“ der kapitalistischen Wirtschaftsweise als unhinterfragbare Fakten „anerkennt“ (Marx

2018, S. 681). Dies dürfte auf jenen von Didier Eribon im Anschluss an Bourdieu herausgearbeiteten „Klassenhabitus der unteren Schichten“ zurückzuführen sein. Durch ihn wird die „bestehende Ordnung“ anerkannt und reproduziert, anstatt sie herauszufordern, wodurch „die brutale Zuweisung der ungleichen Möglichkeiten gefestigt wird, die sich für Herrschende und Beherrschte ergeben“ (Eribon 2017, S. 236).

Angesichts dieses dargelegten dialektischen Wechselverhältnisses von Individuum und Gesellschaft muss kritische Sozialforschung die Totalität sozialer Phänomene sowie der Erkenntnisproduktion fortlaufend reflektieren. Erst ein Denken, das gleichzeitig „in seinem Gegenstand“ und „außerhalb seines Gegenstands“ (Adorno 2015, S. 181) ist, ermöglicht zu durchdringen und zu verstehen, inwiefern das, was Menschen sagen und wie sie handeln keinesfalls willkürlich oder subjektiv, sondern immer schon gesellschaftlich bedingt ist. Andernfalls bestände die Gefahr, in der soziologischen Arbeit den Status quo, das „falsche Leben“ (Adorno 2014, S. 43), durch das bloße Festhalten von Tatsachen bzw. subjektiven Deutungsweisen zu reproduzieren und wissenschaftlich zu legitimieren. Die Soziologie verfügt einzig über gesellschaftlich vermittelte, „durch den Zusammenhang der gesellschaftlichen Totalität strukturiert[e]“ (Adorno 2003b, S. 549) Daten: „Wo die Details, wegen ihrer tangiblen Unmittelbarkeit, als das Allerrealste genommen werden, verblenden sie zugleich“ (ebd., S. 11).

4.2. Methodologische Positionierung: Kritische Soziologie und empirische Forschung

Meiner methodologischen Positionierung sei die in diesem Kontext relevante Annahme der kriseninduzierten Verstärkung der Externalisierungslogik kapitalistischer Gesellschaften vorangestellt. Folglich dürften Herrschafts- und Ausbeutungsmechanismen während der Covid-19-Krise von den Individuen besonders deutlich erfahren werden (Adorno 2015, S. 181). Daher gehe ich von einer guten Eignung des Zeitpunkts meiner Forschung für die empirische Verknüpfung von „strukturelle[n] und subjektive[n] Perspektiven auf gesellschaftliche Ungleichheit“ (Neuhauser 2020, S. 435) aus.

Diese Annahme, die dargelegte soziologische Positionierung und das Forschungsinteresse sind der Hintergrund meiner Entscheidungen bezüglich des methodologischen Standpunkts. So erfordert die kritisch-soziologische Analyse der Arbeitsbedingungen in den österreichischen Verteilerzentren eines transnationalen Versandhandelskonzerns anhand der Erfahrungen und Deutungsweisen der Arbeiter:innen und die Verbindung zu strukturellen, kapitalistischen Herrschafts- und Ausbeutungsverhältnissen einen qualitativ-interpretativen Zugang. Abgeleitet aus dem dargelegten dialektischen Verhältnis zwischen Gesellschaft und Individuum, erhält dabei das vermeintlich Besondere, erhalten die qualitativen Befunde, die aus jenen spezifischen Erfahrungen und Deutungsweisen sich herausarbeiten lassen, einen „viel allgemeineren Stellenwert“: den qualitativen Momenten sind die quantitativen, ist Gesellschaft als Vermittlungskategorie notwendig immanent, weshalb deren Erforschung wesentliche soziologische Einsichten ermöglicht (Adorno 2003a, S. 129). Innerhalb des qualitativ-interpretativen Forschungsparadigmas habe ich mich für die Grounded-Theory-Methodologie nach Anselm Strauss und Juliet Corbin (Strauss und Corbin 1996) entschieden, die neben interpretativen Verfahren zur Analyse von Daten, Techniken zur Organisation des Forschungsprozesses umfasst. Zur kritischen Analyse der Arbeitsbedingungen in den Verteilerzentren ist dieser Forschungsstil, der mittels der Erhebung und Interpretation „sprachvermittelter Handlungs- und Sinnzusammenhänge“ auf ein theoretisches Verständnis des Gegenstands und letztlich auf die Formulierung „eine[r] in den Daten begründete[n] Theorie“ abzielt (ebd., S. VII), aus mehreren Gründen gut geeignet.

Das zentrale Prinzip der Offenheit im Forschungsprozess ermöglicht es, der von Adorno vor dem Hintergrund der Komplexität soziologischer Fragestellungen und der Vielfalt konkreter Datenmaterialien formulierten Forderung nachzukommen, wonach sich das methodische Vorgehen an den Erfordernissen der Gegenstände und Materialien zu orientieren habe (Adorno 2003a, S. 121; Froschauer und Lueger 2009, S. 71ff.). Gewährleistet wird jenes Prinzip der Offenheit durch die Iteration von Erhebung und Interpretation sowie die Reflexion des Forschungsstands auf inhaltlicher und methodischer Ebene am Ende jedes Zyklus. Dieses die Grounded Theory charakterisierende prozesshafte zyklische Vorgehen, das insbesondere aufgrund seines reflexiven Charakters zur Qualitätssicherung beiträgt, ist grundlegend für meine Untersuchung (Froschauer und Lueger 2009, S. 202).

Gleichzeitig kommt, trotz aller Offenheit, der sogenannten „theoretischen Sensibilität“ in der Grounded Theory nach Strauss und Corbin eine bedeutende Rolle zu. Diese geht insbesondere aus dem „vorausgehenden Literaturstudium“ hervor und schließt die „Kenntnis philosophischer Schriften und vorhandener Theorien“ ein (Strauss und Corbin 1996, S. 25, 34). Sie birgt das Potenzial, das Forschungssubjekt zu befähigen, „die Forschungssituation und die damit verbundenen Daten auf neue Weise zu sehen“, ihnen „Bedeutung zu verleihen“ und „das Wichtige vom Unwichtigen zu trennen“ (ebd., S. 25). Im konkreten Forschungsprozess stellt sich das dergestalt dar, dass im Sinne der Offenheit zwar reflexiv an den Gegenstand herangetreten wird und etwa Vorannahmen systematisch hinterfragt werden. Zugleich jedoch wird das Datenmaterial vermittelt über die theoretische Sensibilität in jedem Moment vor dem theoretischen Hintergrund der auf Emanzipation abzielenden kritischen Theorie analysiert. Letztlich kann die theoretische Sensibilität jener „persönlichen Fähigkeit des Forschers“ (ebd.) entsprechen, die für „kritische Sozialforschung“ eine wesentliche Voraussetzung darstellt, zielt sie doch darauf ab, „die Empirie durch ihre theoretische Entschlüsselung erst ganz produktiv zu machen“ (Adorno 2003b, S. 545). Unumgänglich ist dies insbesondere vor dem Hintergrund der Bedeutung der sich gegenüber den Individuen verselbstständigten Institutionen, sozialen Prozesse und Praktiken, die ihnen als undurchsichtige und daher unverständliche Faktizität entgegentreten. In der theoretischen Sensibilität liegt das Potenzial, die Differenzen zwischen dem „subjektiv verfochtenen Sinn“ der Handelnden und dem, ihnen oftmals unbekanntem, objektiven Sinn ihrer Handlungen Gewähr zu werden (Adorno 2003a, S. 181).

Ein weiterer, eng damit zusammenhängender Aspekt, der im Kontext meines Forschungsvorhabens die getroffene methodologische Positionierung bedingt, ist die für interpretative Analysen zentrale Maxime, welche sowohl für die Erhebung als auch die Interpretation, letztlich für den gesamten Forschungsprozess eine „Orientierung an der Totalität sozialer Phänomene“ fordert (Froschauer und Lueger 2009, S. 63). Dahinter verbirgt sich der Verweis auf jenes „dialektische Grundprinzip“, das meiner soziologischen Positionierung ebenso wie meinem methodologischen Standpunkt entspricht und „wonach der Erkenntnisgegenstand seine Sinnbezüge [...] nur über die Einbettung in einen Kontext erschließen lässt“ (ebd., S. 63). Neben dem Kontext der Erkenntnisproduktion, etwa der Erhebungssituation, soll in der vorliegenden Arbeit insbesondere der gesellschaftliche Kontext, die Totalität der Gesellschaft fortlaufend mitgedacht werden. Sie ist es, durch die, darauf verweist der Gesellschaftsbegriff der kritischen Theorie, sämtliche soziologische Forschungsgegenstände vermittelt sind, „von der allein die zu verstehenden Phänomene jenen Sinn empfangen“ (Adorno 2003b, S. 12). Folglich verstehe ich die „gelebte Erfahrung“ der Arbeiter:innen als eine Art „Ausgangspunkt des Denkens, aber nicht als vorgeblich authentischen Ausdruck der Wahrheit, sondern als den Ort, an dem Gesellschaft wehtut und somit als universeller Wirkungszusammenhang greifbar wird“ (Stögner 2022, S. 116). Unter den von der Grounded Theory Methodologie zur Verfügung gestellten Werkzeugen, ist es insbesondere das Kodierparadigma, welches dem Risiko vorbeugt, „Erklärungen, durch das klein

halten oder gänzliche Ausblenden der strukturellen Bedingungen, seien sie unmittelbar oder ‚weiter weg‘, zu verkürzen“ (Strauss 1987, S. 78; eigene Übersetzung). So trägt es gleichermaßen zur Sensibilisierung für die Bedingungen, den Kontext sowie die Konsequenzen eines Phänomens wie für die Handlungen der Akteur:innen bei. Gleichzeitig werden diese Kategorien systematisch miteinander in Beziehung gesetzt, indem die wechselseitigen Bedingtheiten jener Bedingungen, Handlungen und Konsequenzen beleuchtet werden. Dies ist wesentlich, da die Gesellschaft und ihre Strukturen trotz aller Verfestigung und Undurchsichtigkeit den Individuen gegenüber, aus denen sie besteht, eben doch kein bloßes „Eigenleben“ führt: „Sie produziert und reproduziert sich durch ihre einzelnen Momente hindurch“ (Adorno 2003b, S. 549). Somit ist die getroffene methodologische Positionierung geeignet, dem in meiner soziologischen Positionierung explizierten dialektischen Verhältnis zwischen Gesellschaft und Individuum, Struktur und Handlung, gerecht zu werden.

Ferner wohnt dem hermeneutischen Charakter des von Strauss und Corbin vorgeschlagenen Interpretationsverfahrens – des Kodierverfahrens – das Potenzial inne, der Herausforderung der Verbindung subjektiver Wahrnehmungs-, Handlungs- und Bedeutungsschemata mit gesellschaftlichen Strukturen gerecht zu werden. Anstatt vermeintlich subjektive Aussagen der Individuen bloß zu reproduzieren und wissenschaftlich zu legitimieren, soll so die „Totalität sozialer Phänomene“ und insofern die gesellschaftliche Vermitteltheit aller Aussagen ernst genommen werden. Erst dadurch kann auch die Bedingtheit jener Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschemata kritisch rekonstruiert werden, die auf die „symbolische Gewalt“ zurückzuführen sind, durch welche „[d]ie Beherrschten [...] vom Standpunkt der Herrschenden aus konstruierte Kategorien auf die Herrschaftsverhältnisse“ (Bourdieu 2017, S. 65) anwenden: „Das an Subjekten Ermittelte ist zu einem Grad, der seinerseits der wissenschaftlichen Feststellung nicht sich entzieht, Funktion der objektiven Gegebenheiten“ (Adorno 2003b, S. 545).

4.3. Erhebungs- und Auswertungsinstrumente

Die Auswahl der im Rahmen meiner Forschung angewendeten Erhebungs- und Auswertungsinstrumente wurde vor dem Hintergrund der soeben explizierten methodologischen Positionierung getroffen, die gleichsam von sich aus gewisse Anforderungen stellt.

4.3.1. Die Erhebungsinstrumente: Problemzentriertes Interview und teilnehmende Beobachtung

Das Erhebungsinstrument musste einerseits geeignet sein, Datenmaterial hervorzubringen, das interpretative Analysen tatsächlich erlaubt, weshalb eine offene Fragetechnik zentral ist, die darauf abzielt, Narrationen der Interviewten hervorzubringen. Andererseits war es im Rahmen der Erhebung für mich als Forscher unabdingbar, eigene vorab auf Basis theoretischer Überlegungen festgelegte Themen einbringen zu können, sofern die Interviewten diese nicht von sich aus thematisierten. Nur durch diese produktive Kombination aus induktivem und deduktivem Vorgehen kann eine Datenerhebung gelingen, die dem zentralen Kriterium der Offenheit gerecht wird, ohne dabei auf das Potenzial des im Literaturstudium und, allgemeiner, meiner soziologischen Ausbildung angeeigneten theoretischen Vorwissens zu verzichten. Denn wenngleich die eigenen Relevanzsetzungen der Interviewten für die Analyse unabdingbar sind, kann es soziologisch ebenso relevant sein, Themen einzubringen, die von ihnen entweder überhaupt nicht bedacht werden oder die sie schlicht für irrelevant halten.

Mit dem *Problemzentrierten Interview* (PZI) wurde ein Erhebungsinstrument gewählt, das all diese Anforderungen erfüllt (Witzel 2000; Scheibelhofer et al. 2008). Einen „kommunikative[n] Zugang zum Feld“ (Froschauer und Lueger 2003, S. 32) ermöglichend, stellt es nicht zuletzt aufgrund seiner Entwicklung in Übereinstimmung mit der Grounded Theory eine adäquate Methode der Datenerhebung dar: Die offene Einstiegsfrage in Verbindung mit einem Interviewleitfaden, welcher auf Basis des theoretischen Wissens erstellt und im Laufe des Forschungsprozesses fortlaufend aktualisiert wurde, ermöglichte die für mein Forschungsinteresse notwendige Verbindung aus induktivem und deduktivem Vorgehen.

Von Vorteil ist dies ferner für Interviewsituationen mit Migrant:innen und Flüchtlingen, in denen keine Möglichkeit besteht, dass die Interviewten in ihrer Erstsprache kommunizieren. Denn wenngleich die Durchführung der Interviews in der Erstsprache der Interviewten zu bevorzugen wäre, da es schließlich ihre Erfahrungen und Deutungsweisen sind, die im Mittelpunkt der Forschung stehen, kann die vorliegende Arbeit diesem Anspruch nicht gerecht werden (Resch und Enzenhofer 2012). Weder verfüge ich als Interviewer über die notwendigen Sprachkompetenzen noch sind im Rahmen einer Masterarbeit Ressourcen für eine Zusammenarbeit mit Übersetzer:innen vorgesehen, wie sie etwa von Beate Littig und Franz Pöchhacker (2014) unter dem Begriff „Socio-Translational Collaboration“ vorgeschlagen wird. Jedenfalls ermöglichen die vorab formulierten Fragen des Leitfadens auch dann die Entstehung eines reichhaltigen Datenmaterials, wenn offene Fragen aufgrund der durch Sprachbarrieren hervorgerufenen eingeschränkten Erzählmöglichkeiten kaum Narrationen hervorbringen (Scheibelhofer et al. 2008, S. 411). Gleichzeitig jedoch wäre ein bloßes Abarbeiten des Leitfadens, ohne den Interviewten durch offene Fragen die Möglichkeit einzuräumen, eigene Relevanzen zu setzen, im Hinblick auf die ohnehin hierarchische Interviewsituation problematisch. So kann die Themensetzung durch mich als Forscher nicht nur zur Verunsicherung jener beitragen. Auch Erinnerungen an etwaige Verhörsituationen im Herkunfts- oder Ankunftsland im Rahmen etwa des Asylverfahrens könnten hervorgerufen werden. Um dem entgegenzuwirken, wurde den Interviewten vorab erklärt, dass alles, was ihnen wichtig erscheint, auch für die Forschung relevant ist und sie sich so viel Zeit lassen können, wie die Ausführungen es erfordern oder anders formuliert: dass sie die Experten⁹ sind, von denen ich als Forscher gerne lernen würde.

Dieses Versprechen galt es im Laufe des Interviews freilich einzuhalten. Wesentlich dabei ist die Einstiegsfrage, die durch ihren offenen Charakter lediglich ein ungefähres Thema vorgibt und eine Zeitspanne aufmacht, welcher von den Interviewten mit eigenen Relevanzsetzungen und Bedeutungszuschreibungen gefüllt werden kann. Im Rahmen der vorliegenden Arbeit wurde folgende Einstiegsfrage gestellt:

Bitte versuche dich an den Moment zu erinnern, als du entschieden hast, aus deinem Herkunftsland zu emigrieren. Wie ist es dazu gekommen und wie ist dein Leben seit dieser Entscheidung bis heute verlaufen?

Wenngleich mein Forschungsinteresse bei den Arbeitsbedingungen in den österreichischen Verteilerzentren des transnationalen Versandhandelskonzerns lag, entschied ich mich, einen Erzählbogen aufzuspannen, der mit der Migrationsentscheidung beginnt und bis zum Tag des Interviews reicht. Dies hatte mindestens zwei Vorteile: Erstens konnten so Erzählungen gewonnen werden, die zum Verständnis der Totalität des sozialen Phänomens beitragen; zweitens waren es

⁹ Immer dann, wenn von den für die vorliegende Studie Interviewten die Rede ist, nutze ich die männliche Form, da ausschließlich Männer interviewt wurden.

dadurch die Interviewten selbst, denen die Entscheidung oblag, an welchem Punkt der Erzählung das Thema der Lohnarbeit – im Verteilerzentrum oder woanders – eingeführt wird.

Neben der Einstiegsfrage trägt auch ein bestimmter Umgang mit den im Leitfaden¹⁰ vorbereiteten Fragen dazu bei, jenes Versprechen einzuhalten, demzufolge es auf die Relevanzsetzungen der Interviewten ankommt. So unterteilte ich meine Fragen in zwei aufeinanderfolgende Phasen; in der ersten Phase wurden lediglich immanente Fragen gestellt, die – etwa durch die Bitte, auf eine bereits geschilderte Situation etwas genauer einzugehen – an Erzählstränge der Interviewten anknüpften. Erst nach dem Abschluss dieser immanenten Fragephase erklärte ich den Interviewten, dass ich nun noch einen Blick auf meinen vorbereiteten Leitfaden – der bis dahin in meiner Tasche verstaut war – werfen würde, um zu sehen, ob es von meiner Seite aus noch weitere (exmanente) Fragen gäbe; im gleichen Moment fügte ich hinzu, dass er, während ich meinen Leitfaden durchsehe, gerne selbst nachdenken könne, ob ihm noch etwas Wichtiges einfalle. Die Kombination all dieser Strategien führten zu einem vertrauensvollen Gesprächsklima. So erwähnten mehrere Interviewte nach dem offiziellen Interview, dass es sehr angenehm gewesen sei, einmal, ohne dabei unterbrochen zu werden, sämtliche für sie relevanten Erfahrungen ausführlich schildern zu können. Nach jener exmanenten Fragephase, wurde schließlich gemeinsam ein Datenblatt ausgefüllt, welches persönliche Daten und Daten zur Migration sowie zur Ausbildungs- und zum Beschäftigungsverhältnis erfragte.

Wie wir weiter unten im Rahmen der Schilderung des konkreten Forschungsprozesses sehen werden, entschied ich mich nach Ende des zweiten Forschungszyklus für eine Sekundärdatenanalyse der Beobachtungsprotokolle des Soziologen Lukas Stani. Diese entstanden während seiner dreiwöchigen teilnehmenden Beobachtung als Leiharbeiter in einem der österreichischen Verteilerzentren. Da während der Arbeitszeiten, bis auf vereinzelt Pausen auf der Toilette, keine Protokolle angefertigt werden konnten, wurden diese von Stani nach der Arbeit auf dem Heimweg zuerst als Audionotiz aufgenommen und anschließend verschriftlicht. Ich entschied mich, die Möglichkeit wahrzunehmen, eine Sekundärdatenanalyse jener Protokolle durchzuführen, da diese Methode eine ideale Ergänzung zu den Interviews darstellt. So ermöglicht sie den Zugang zu jenen praktischen Wissensformen, die inkorporiert und somit implizit sind, wodurch mir die Analyse der Protokolle einen deutlich besseren Einblick in den größtenteils implizit ablaufenden Arbeitsprozess eröffnete, als dies mittels der Interviews je möglich gewesen wäre.

4.3.2. Das Auswertungsinstrument: Kodierverfahren nach Strauss und Corbin

Zur Analyse der Daten, die in Form von anonymisierten Transkripten und Beobachtungsprotokollen¹¹ vorlagen, entschied ich mich für die von der Grounded Theory Methodologie zur Verfügung gestellte Auswertungsmethode: das Kodierverfahren. Dieses analytische Werkzeug entspricht den Anforderungen an eine qualitativ-intepretative Sozialforschung. Statt auf die bloße deskriptive Zusammenfassung der manifesten Gesprächsinhalte abzielen, werden diese als „Manifestation sozialer Beziehungen und Verhältnisse“ verstanden, „deren Regeln in der Selektivität der Mitteilungen zum Ausdruck kommen“ (Froschauer und Lueger 2020, S. 17f.). Die „Mitglieder eines sozialen Systems sind daher nicht bloß Expert*innen ihres Systems, sondern repräsentieren in ihren Aussagen das System und ihre Beziehungen zu diesem“ (ebd., S. 18). Insofern müssen die Aussagen der Arbeiter in der vorliegenden Arbeit als ebendiese Manifestationen der sozialen Beziehungen und

¹⁰ Leitfaden siehe Anhang.

¹¹ Zum Schutz der Arbeiter:innen wurden sowohl die Transkripte und Beobachtungsprotokolle als auch die Einverständniserklärungen, Datenblätter und Audiodateien auf jeweils separaten Speichermedien passwortgeschützt gesichert.

Verhältnisse im Betrieb und darüber hinaus verstanden werden. Dabei gilt es fortlaufend zu reflektieren, dass die Erzählungen keiner objektiven Außenperspektive auf den Forschungsgegenstand entsprechen, vielmehr sind die Wahrnehmungen und Deutungsweisen der Interviewten, letztlich das Datenmaterial, durch deren spezifische Position innerhalb des Unternehmens und der Gesellschaft vermittelt. In diesem Sinne ist es eine soziologische Herausforderung, durch das Mitdenken der Totalität des sozialen Phänomens jener Vermittlung innezuwerden und so ein Verständnis des Gegenstands zu erarbeiten. Gleichzeitig gilt es im Zuge der Analyse permanent der zusätzlichen Herausforderung gewahr zu sein, die mit einem Datenmaterial einhergeht, das aus Erzählungen besteht, für die die Interviewten nicht auf ihre Erstsprache zurückgreifen konnten. Um diesem Problem angemessen zu begegnen, wurden etwa sprachliche Feinheiten immer nur dann in den Interpretationsprozess einbezogen, wenn die Sprachkompetenzen der Interviewten dies auch sinnvoll zugelassen haben (Inhetveen 2012).

Zurück zum Kodierverfahren der Grounded Theory nach Strauss und Corbin: Dieses sieht neben den drei Phasen des Kodierens – dem offenen, dem axialen und dem selektiven Kodieren –, das permanente Vergleichen sowie die Anwendung des weiter oben bereits eingeführten Kodierparadigmas vor. Während der Phase des offenen Kodierens gilt es die Daten aufzubrechen, einzelne Phänomene zu identifizieren und sie mit konzeptionellen Bezeichnungen zu versehen. In der Folge werden diese Konzepte durch den Vorgang des Vergleichens klassifiziert, bzw., sofern sie sich auf ein ähnliches Phänomen beziehen, unter ein „abstrakteres Konzept“, die sogenannte „Kategorie“ subsumiert (Strauss und Corbin 1996, S. 42). Anschließend werden die Kategorien in der Phase des axialen Kodierens durch das „Erstellen von Verbindungen“ und mit der Hilfe des Kodierparadigmas auf neue Art zusammengesetzt“ (ebd., S. 75). Zwar handelt es sich beim offenen und axialen Kodieren um zwei verschiedene analytische Schritte, jedoch sind sie nicht als linearer Prozess zu verstehen. Vielmehr ist die Analyse ein fortlaufender Wechsel von einer Phase zur anderen und wieder zurück – ganz im Sinne des zyklischen Vorgehens. Schließlich folgt die Auswahl einer Kernkategorie im Rahmen des selektiven Kodierens sowie deren Integration durch das In-Beziehung-Setzen mit den anderen Kategorien. Die gesamte Analyse hindurch gilt es, „Verallgemeinerungen, Naturalisierungen und [...] Selbstverständlichkeiten“ (Neuhauser 2020, S. 435) besondere Aufmerksamkeit zu widmen, da dadurch tendenziell die Reifikation sozialer und somit veränderbarer Verhältnisse aufgedeckt werden kann.

Komplementär wird der Forschungsprozess durch das Memoschreiben begleitet, das – genauso wie regelmäßig abgehaltene Auswertungssitzungen mit anderen Soziolog:innen sowie fachfremden Freund:innen und Bekannten, – sowohl die Reflexionsfähigkeiten steigert als auch zur Qualitätssicherung beiträgt (Froschauer und Lueger 2009, S. 201). Im Rahmen jener Auswertungssitzungen im Team nahm ich, um die „Trennung der Generierung von Handlungs- und Analysewissen“ zumindest ansatzweise zu ermöglichen, eine rein strukturierende und moderierende Rolle ein (ebd., S. 202).

Insgesamt verstehe ich die Auswertungsmethode im Sinne der Grounded Theory Methodologie als Hilfestellung, deren Anwendung nicht von sich aus automatisch zu qualitativ hochwertigen Ergebnissen führt. Entscheidend ist weder die standardisierte Anwendung einer Methode noch die Qualität des Datenmaterials, sondern die „Qualität der Beziehung zwischen Datum und forschendem Geist“ (Strauss 2007, S. 58), also die Interaktion zwischen dem Datenmaterial und mir als Forscher. Mit Adorno begreife ich Denken als „eine Verhaltensweise“, für die „die Beziehung zu dem, wozu es sich verhält“ wesentlich ist. Als fruchtbar und produktiv kann Denken erst dann sich erweisen, wenn es den Gegenstand und damit das in sich aufnimmt, „was es nicht selber ist“ (Adorno 1967).

4.4. Methodisches Vorgehen: Der Forschungsprozess

4.4.1. Der Feldzugang

Am Beginn der empirischen Phase meines Forschungsprozesses erwartete mich direkt eine erste große Herausforderung: der Feldzugang, den ich im Sinne der qualitativ-interpretativen Sozialforschung nicht als einmaligen Vorgang, sondern vielmehr als fortlaufenden Prozess verstehe. Um die unmittelbare Einflussnahme seitens des Arbeitgebers etwa durch die Selektion der Interviewpartner:innen zu verhindern, entschied ich mich die Arbeiter:innen außerhalb des Betriebs zu kontaktieren. Durch meine Mitarbeit in einer Studie¹² zu Arbeitsbedingungen in den Wiener Verteilerzentren der Österreichischen Post AG sowie der Produktionshalle der Hygiene Austria war mir bekannt, dass viele der in den Verteilerzentren arbeitenden Menschen Flüchtlinge aus dem Irak, Afghanistan sowie aus Somalia sind. Aufgrund dessen beschloss ich, vorerst zwei in Wien ansässige Kulturvereine per E-Mail zu kontaktieren. Nachdem ich auf meine Beschreibung des Forschungsprojekts sowie die Frage, ob es möglich wäre, mich an Arbeiter:innen zu vermitteln, keine Rückmeldung erhalten hatte, entschied ich mich für einen ethnographischen Feldzugversuch. Im Sommer des Jahres 2021 machte ich mich also auf den Weg zu einem Kulturverein am Rande Wiens. Dort angekommen musste ich jedoch feststellen, dass dieser vorübergehend geschlossen war. Allerdings hielten sich an einem angrenzenden Platz einige Menschen auf, die ich als eventuell zum Kulturverein zugehörig deutete. Ich entschied mich, vorsichtig zwei von mir auf Mitte dreißig geschätzte Männer anzusprechen und ihnen von meinem Forschungsvorhaben zu berichten. Da tatsächlich beide in den Verteilerzentren des transnationalen Versandhandelskonzerns arbeiteten bzw. gearbeitet hatten – einer der beiden wurde bereits vor einiger Zeit gekündigt –, waren sie umgehend interessiert, wenngleich ihnen die Verunsicherung, was sie erzählen und ob sie der Situation vertrauen könnten, deutlich anzumerken war. In diesem informellen Gespräch vermittelten sie mir erste Eindrücke von den Arbeitsbedingungen, sie sprachen von Ausbeutung, davon, dass die Situation der Lohnabhängigen ausgenutzt würde, dass die Beschäftigten mit der Kündigung zu rechnen hätten, befolgten sie nicht sämtliche Befehle und, dass Leiharbeiter:innen keine Überstunden bezahlt bekämen. Einer der beiden, jener der bereits vor einiger Zeit gekündigt wurde, erklärte sich dann für ein Interview¹³ bereit. Zuvor jedoch musste ich noch seine Unsicherheit bezüglich der Audioaufnahme aus dem Weg räumen. Ich versicherte ihm, dass sämtliche Daten anonymisiert werden und ich lediglich mit einer transkribierten Version arbeiten werde. Im Falle seines Freundes ist es mir leider nicht gelungen, die Unsicherheiten aus dem Weg zu räumen, weshalb er sich nicht für ein Interview bereit erklärte. Daraufhin sprach ich noch eine weitere Gruppe junger Männer an, wovon sich einer – Daris¹⁴ – sehr interessiert an meinem Forschungsvorhaben zeigte. Jedoch arbeitete er als Zusteller über ein Subunternehmen für den transnationalen Versandhandelskonzern, weshalb ich ihm erklärte, dass er zu diesem Zeitpunkt als Interviewpartner nicht in Frage käme. Wir tauschten dennoch unsere Handynummern aus, da Daris mir angeboten hatte, mich bei der Suche nach Interviewpartner:innen zu unterstützen. So war er in der Folge darum bemüht, Freund:innen und Bekannte, die in den Verteilerzentren arbeite(te)n, von einer Teilnahme an meiner Studie zu überzeugen, weshalb wir während des gesamten Forschungsprozesses per SMS in Kontakt standen. Obwohl alle seiner Kontakte, wie er mehrmals schrieb, „Angst haben, den Job zu verlieren“ (SMS von Daris), ist es ihm mit viel Aufwand gelungen, im Zeitraum zwischen August und Januar zwei Interviews in die Wege zu leiten.

¹² Siehe Neuhauser et al. 2021.

¹³ In der Kommunikation mit den Interviewten nannte ich sie ‚Gespräche‘.

¹⁴ Zum Schutz der Interviewten wurden sämtliche Namen pseudonymisiert.

Allerdings war es den Interviewten, Ilias und Ahmet, wichtig, dass Daris ebenso anwesend ist – „die meisten sagen nein oder die kommen nur, wenn ich mitkomme“ (SMS von Daris). Drei weitere geplante Interviews musste Daris leider sehr kurzfristig absagen, da sich die potenziellen Interviewpartner:innen umentschieden hatten.

Über Emad, den ich im August 2021 während einer Autoreise kennenlernte – wir fuhren mit derselben Mitfahrgelegenheit und unterhielten uns mitunter über mein Studium –, kamen zwei weitere Interviews zustande. Er zeigte sich sehr interessiert an meinem Forschungsvorhaben und erklärte sich bereit, mich bei der Suche nach Interviewpartner:innen zu unterstützen, da er – in seinen Worten – sehr viele Leute kenne, die dort arbeiteten. Es sollte dann jedoch mehrere Monate dauern, bis es ihm gelungen war, einen Freund zu überzeugen, mit mir über die Arbeitsbedingungen zu sprechen. Auf seinen – Abduls – Wunsch vereinbarten wir, das Interview unmittelbar im Anschluss an seine Schicht im Verteilerzentrum durchzuführen.

Eine Auffälligkeit zog sich durch den gesamten Feldzugang hindurch: das Vertrauensproblem. Auch im Rahmen der Interviews wurde dies seitens mancher Arbeiter:innen thematisiert – so erzählte etwa Kovu:

„So I talked to a lot of people and said ‘you have to talk about that’ [die Arbeitsbedingungen]. They live in Europe and no one can deny rights. It’s not about ‘I’m immigrant’, it’s not about ‘I’m Black’, you have to fight for your rights. You have to, you know, take our voices up. But they’re not sure, they’re afraid, they don’t want to lose their job. ‘Maybe that will effect my job, that’s the only way I can work’.” (Kovu)

Obwohl viele der Arbeiter:innen in den Verteilerzentren schon allein deshalb unter den Arbeitsbedingungen leiden, weil ihnen grundlegende Rechte aberkannt werden, ist es Kovu nicht gelungen, seine Bekannten von einer Teilnahme am Forschungsprojekt zu überzeugen. Dies verweist bereits auf einen für kapitalistische Gesellschaften wesentlichen Widerspruch, der für viele Lohnabhängige insbesondere in multiprekären Lebenslagen Alltag ist: Auch wenn sie unter den Arbeitsbedingungen leiden, sind die objektiv begründeten Sorgen vor der permanent drohenden Arbeitslosigkeit und die damit einhergehenden Existenzängste derart groß, dass es sinnvoller erscheint, jenes Leid passiv zu ertragen als etwa durch die Teilnahme an einem Forschungsprojekt zwar aktiv darauf aufmerksam zu machen, gleichzeitig jedoch einen Jobverlust zu riskieren: Es ist die bestimmte Einrichtung „der Gesellschaft, die den Einzelnen bedroht zugleich und erhält“ (Adorno 2003b, S. 157). Zu dieser Skepsis gegenüber der Studie könnten auch bereits gemachte Erfahrungen mit den Medien Presse beitragen. So erzählte der Interviewte Ahmet von einem Freund, der sich an die Presse gewendet hatte, um über die Arbeitsbedingungen zu sprechen und – aufgrund des unsensiblen Umgangs mit seinen Daten – kurz darauf die Kündigung erhielt.

Trotz dieser Vertrauensprobleme ist es mir Dank der beiden Gatekeeper Daris und Emad gelungen, innerhalb des sechsmonatigen Zeitraums von August 2021 bis Januar 2022 immerhin fünf Interviews mit insgesamt sieben Arbeitern zu führen – wobei die Zeitspanne als weiterer Hinweis auf die immense Herausforderung bei der Rekrutierung von Interviewpartner:innen begriffen werden muss. Obwohl ich allen Interviewten angeboten hatte, den Ort der Durchführung frei zu wählen, entschieden sie sich in vier von fünf Fällen für mein Büro am Institut für Soziologie. Lediglich Abdul äußerte den Wunsch, das Interview vor Ort im Aufenthaltsbereich des Verteilerzentrums zu führen. Zwar war ich etwas skeptisch, ob er dort frei sprechen könne, jedoch stellte dies im Laufe des Interviews weitestgehend kein Problem dar. Nur in den wenigen Momenten, in denen sich seine Vorgesetzten in der Nähe aufhielten, war ihm anzumerken, dass er sich nicht ganz wohlfühlte. Abgesehen davon war die

Durchführung des Interviews am Arbeitsplatz aus zwei Gründen von Vorteil: Erstens konnte ich mir so einen Eindruck von dem Verteilerzentrum und dem Arbeitsklima machen und zweitens stellte mir Abdul zwei weitere Arbeitskollegen vor, wovon ich einen gemeinsam mit ihm interviewte und einen weiteren in einem separaten Interview einige Stunden später. Ferner erwähnenswert in Bezug auf meine Erfahrung im Verteilerzentrum ist die Reaktion auf meine Frage, ob es jederzeit möglich wäre, dass externe Personen wie ich in den Betrieb kämen. Darauf antwortete Abdul, es sei in meinem Fall kein Problem, denn „vielleicht denken sie, dass du Manager bist“. Angesichts der migrantischen Herkunft (fast) aller Arbeiter:innen ist es naheliegend, dass diese Einschätzung Abduls auf meiner österreichischen bzw. deutschen Herkunft basiert.

4.4.2. Das Sample

Die Voraussetzungen für die Teilnahme am Forschungsprojekt lassen sich leicht bestimmen: Die Interviewten mussten in den Jahren zwischen 2019 und 2021 für mindestens drei Monate in einem österreichischen Verteilerzentrum des transnationalen Versandhandelskonzerns gearbeitet haben. Dadurch war ein ausreichender Erfahrungshintergrund gewährleistet, der zum Zeitpunkt des Interviews nicht zu weit in der Vergangenheit lag und insofern noch abrufbar war. Ob das Anstellungsverhältnis in einem Verteilerzentrum zum Zeitpunkt des Interviews noch bestand, war für die Datenerhebung irrelevant. Und auch ihr Beschäftigungsverhältnis – Leiharbeit oder Festanstellung – spielte keine Rolle, da einer Festanstellung ohnehin in jedem Fall ein Leiharbeitsverhältnis vorausging. Nach dem ersten Forschungszyklus wurden im Rahmen des theoretischen Samplings einige zusätzliche Kriterien für die weitere Erhebung festgelegt. So erschien es angesichts der Zwischenergebnisse sinnvoll, zumindest einen Unionsbürger, einen weiteren Arbeiter aus der Nachtschicht sowie einen aus der Frühschicht zu interviewen; die Begründung für diese Entscheidung wird weiter unten dargelegt. Insgesamt wurden fünf Interviews geführt, die zwischen 91 und 107 Minuten dauerten; eine Ausnahme stellt das Interview mit Kovu dar, welches erst nach 248 Minuten beendet war.¹⁵ Auch sprachlich unterscheidet sich dieses Interview von den anderen, die alle auf Deutsch geführt werden konnten, während Kovu größtenteils Englisch sprach. Abgesehen von dem Forschungsgespräch mit Ahmet und Daris, bei dem es mir nicht gelungen war, vor dem Interview alle einer Aufnahme im Weg stehenden Unsicherheiten aus dem Weg zu räumen, wurden die Audioaufnahmen transkribiert und im Zuge dessen auch anonymisiert, wobei im Zuge der Transkription grammatikalische Fehler korrigiert wurden, ohne dabei den Sinn der Aussagen zu verändern. Zu dem Gespräch mit Ahmet fertigte ich ein ausführliches Gedächtnisprotokoll an. Im Hinblick auf die Qualitätssicherung erfüllen die Audio-Aufnahmen eine wesentliche Funktion: Sie entlasten mich als Forscher vom unmittelbaren Handlungsdruck und ermöglichen die Durchführung der darauffolgenden Analyse mit kritischer Distanz (Froschauer und Lueger 2009, S. 143).

¹⁵ Als kleine Aufmerksamkeit und Aufwandsentschädigung erhielten die Interviewten je einen Sodexo Gutschein im Wert von 50 €.

Name	Alter	Herkunft	Ankunft in Ö.	Aufenthaltstitel	Ausbildung	Beschäftigung
Kovu	35	Somalia	2015	subsidiär Schutzbe- rechtigter	Medizin- studium in Somalia	Leiharbeiter (3 Monate Ende 2019) 30 Wochenstunden Nachtschicht
Ilias	23	Somalia	2015	subsidiär Schutzbe- rechtigter	Pflichtschule in Österreich	Leiharbeiter (03/20 – 09/20) Festangestellter (seit 10/20) 30 Wochenstunden Frühschicht
Ahmet	34	Somalia	2015	subsidiär Schutzbe- rechtigter	Chauffeur in Somalia	Leiharbeiter (Ende 2018 – Ende 2019) Festangestellter (Ende 2019 bis Ende 2021) Vollzeit Nachtschicht
Abdul	24	Irak	2015	Daueraufent- halt – EU	Mittlere Reife im Irak	Leiharbeiter (Mitte 2020 – Anfang 2021) Festangestellter (seit Anfang 2021) 25 Wochenstunden Frühschicht
Aahdi	26	Syrien	2015	subsidiär Schutzbe- rechtigter	Abitur in Syrien	Leiharbeiter (Anfang 2020 – Ende 2020) Festangestellter (seit Ende 2021) 25 Wochenstunden
Georgi	32	Rumänien	2008	Unionsbürger	Abitur in Rumänien	Leiharbeiter (vier Monate Anfang 2021) Festangestellter (seit Mitte 2021) 25 Wochenstunden Frühschicht
Daris	26	Somalia	2015	Asylbe- rechtigter	Ausbildung Einzelhandels- kaufmann in Österreich	Arbeitet im Auftrag des transnationalen Versandhandelskonzerns als Zusteller – angestellt bei Subunternehmen. Vollzeit

4.4.3. Der erste Forschungszyklus

Im Sommer und Herbst des Jahres 2021 konnte ich die ersten beiden problemzentrierten Interviews mit Kovu sowie Ilias und Daris führen. Die dabei unter schriftlicher Einwilligung der Interviewten entstandenen Aufnahmen wurden anschließend transkribiert. Diese niedergeschriebenen Gespräche bildeten gemeinsam mit Protokollen, die im Anschluss an jedes Interview angefertigt wurden und in denen das Zustandekommen, die Rahmenbedingungen, Auffälligkeiten sowie erste ad hoc Interpretationsideen festgehalten wurden (Froschauer und Lueger 2020, S. 83f.), die Datengrundlage der anschließenden Auswertung.

Der erste Schritt innerhalb des Auswertungsprozesses war das offene Kodieren, welches mittels der Analyse-Software MAXQDA durchgeführt wurde. Zu diesem Zwecke mussten zuallererst die Transkriptionen in die Software hochgeladen werden. Daraufhin galt es das Datenmaterial sequenziell aufzubrechen, indem den einzelnen identifizierten „Ereignissen, Vorkommnissen oder anderen Beispielen für Phänomene“ (Strauss und Corbin 1996, S. 43) konzeptionelle Bezeichnungen – die sogenannten Codes – zugewiesen wurden. So ordnete ich etwa der Textstelle „To the supervisor you should say, ‘come and do, show me how you are faster than me’ – but you cannot say like that. You have to say, ‘okay, okay, okay’. You can’t complain.“ die Codes *Verhältnis zu Vorgesetzten*, *hierarchisches Verhältnis*, *Machtasymmetrie*, *Behandlung wie Maschinen* sowie *Gehorsam zeigen* zu. Bereits dieser erste Schritt der Datenanalyse wurde – analog zum gesamten Auswertungsprozess – immer wieder unterbrochen, um Memos oder Diagramme zu erstellen. Bei Memos handelt es sich um „schriftliche Analyseprotokolle, die sich auf das Ausarbeiten der Theorie beziehen“ (ebd., S. 168); darunter fallen theoretische Überlegungen und Interpretationen, „Produkte des induktiven und deduktiven Denkens“ ebenso wie sogenannte „Planungs-Notizen“, die Aufgabenstellungen bezüglich späterer Schritte im Auswertungsprozess beinhalten. Diagramme hingegen dienen zur Visualisierung der Beziehung zwischen den zuvor gebildeten Konzepten (ebd.). Die Memos und Diagramme unterstützten gemeinsam mit fortlaufend erstellten Zwischenreflexionen den in der Folge angestellten Vergleich zwischen den gebildeten Codes – das offene Kodieren der ersten beiden Interviews ergab bereits 1280 Codezuweisungen sowie 81 Memos –, welcher auf deren „Klassifikation“ abzielt. Innerhalb dieses Abstraktionsprozesses werden jene Codes, die sich auf ein ähnliches Phänomen beziehen, einem abstrakteren Code, der sogenannten „Kategorie“ zugewiesen. Zur Veranschaulichung dieses Prozesses erinnern wir uns an den oben angeführten Interviewausschnitt, dem mitunter der Code *Gehorsam zeigen* zugeordnet wurde. Folgende Textstelle erhielt denselben Code: „Wenn der Chef dir etwas sagt, beispielsweise ‚du musst heute draußen arbeiten‘ und du dann rausgehst, dann hat das einen Vorteil: du wirst von [Name d. transnationalen Versandhandelskonzerns] übernommen.“ Zusätzlich codierte ich diese Aussage des Interviewten mit *Bedingungen der Festanstellung*. Im Prozess des Vergleichens mit den anderen gebildeten Codes stellte sich letztlich heraus, dass sich neben dem Code *Gehorsam zeigen* auch die Codes *Produktivität*, *Vertrauen durch Vorgesetzte*, *Hilfsbereitschaft* und *Herkunft* als *Bedingungen der Festanstellung* begreifen lassen. Daher entschied ich mich all jene Codes der neu gebildeten Kategorie *Bedingungen der Festanstellung*, die wiederum auf das Phänomen *Wunsch nach Festanstellung* verweist, als Subkategorien zu subsumieren. Auf diese Weise wurden selbstverständlich eine Menge verschiedener Kategorien bzw. Phänomene und die dazugehörigen Sub- bzw. Subsubkategorien identifiziert.

Im darauffolgenden Analyseschritt des axialen Kodierens galt es, die Daten auf neue Weise zusammenzusetzen. Dafür wurden die Verbindungen der zu einem Phänomen bzw. einer Kategorie zugehörigen Codes und Subkategorien durch den impliziten Einsatz des Kodierparadigmas herausgearbeitet, „das aus Bedingungen, Kontext, Handlungs- und interaktionalen Strategien und

Konsequenzen besteht“ (ebd., S. 75). Dieser axiale Kodiervorgang soll anhand des Phänomens *Wunsch nach Festanstellung* exemplarisch veranschaulicht werden. Die ursächlichen Bedingungen des *Wunsches nach Festanstellung* drücken sich in den Subkategorien *Exklusionserfahrungen am Arbeitsmarkt*, *Einstieg ausschließlich als Leiharbeiter:in*, *multiprekäre Lebenslage*, *Lohnarbeitszwang*, *Angst vor Kündigung* sowie *Vorteile der Festangestellten* aus. Die Handlungen, deren Zweck die Realisierung jenes Wunsches ist, zielen auf die Erfüllung der weiter oben genannten *Bedingungen der Festanstellung*. Diese Handlungen finden im Kontext des *Arbeitsprozesses* im *Verteilerzentrum* statt. Die Erfolgsaussicht des Handlungsziels der Festanstellung werden durch intervenierende Bedingungen wie die geringe *Anzahl an Arbeitsplätzen für Festangestellte* sowie die individuellen *körperlichen Grenzen* gehemmt. Die Konsequenzen für die Arbeiter:innen reichen von *Überarbeitung* über die *Konkurrenz* und *Spaltung* bis zur (*befristeten*) *Festanstellung*. Dies ist freilich auch aus der Perspektive des Unternehmens relevant, aus der die verschiedenen Beschäftigungsverhältnisse zusätzlich als *Herrschaftsinstrument* und *Selektionsmechanismus* nutzbar gemacht werden können.

Das nun anhand eines Phänomens dargelegte Verfahren ermöglichte es, die Daten aus ihrem sequenziellen Kontext zu lösen und sie auf eine gänzlich neue Art zusammensetzen, wodurch ein tiefergehendes Verständnis für die im Datenmaterial vorhandenen Phänomene erlangt werden konnte. Dabei handelte es sich an diesem Punkt des Forschungsprozesses neben dem *Wunsch nach Festanstellung* um den *Weg ins Verteilerzentrum*, den *Arbeitsprozess*, die *Bezahlung*, die *Arbeitszeiten*, den *Gesundheitsschutz*, die *Kündigungspolitik*, das *Verhältnis zu Vorgesetzten*, das *Verhältnis zu Kolleg:innen* sowie den *Widerstand* der Arbeiter:innen.

Anschließend galt es die den Kategorien und Subkategorien der Phänomene zugrundeliegenden Textstellen durchzugehen und auf Basis dessen – wo notwendig – die bisher erstellten Grafiken, Memos und Zwischenreflexionen zu modifizieren und zu ergänzen. Im Zuge dessen kristallisierte sich eine zentrale Relevanzsetzung der Interviewten heraus, die sowohl die Interviews als auch jene einzelnen Teilphänomene der Arbeitsbedingungen mal manifest, mal latent durchdringt: die Verdinglichung des Menschen zum Mittel der Kapitalakkumulation, wodurch dieser (annähernd) total als Mittel für die Zwecke anderer, als Instrument des Kapitals in Erscheinung tritt. Zwar liegt dieses instrumentelle Verhältnis objektiv im Wesen sämtlicher kapitalistischer Lohnarbeitsverhältnisse (Marx 2018; Sayer 2012, S. 559), indessen dürfte sein Ausmaß – so meine Annahme an diesem Punkt des Forschungsprozesses – erst im Kontext der multi- bzw. hyperprekären Lebenslagen der Lohnabhängigen und ihrer damit einhergehend relationalen Macht- bzw. – eher – Ohnmachtspositionen möglich sein. Die Entdeckung dieses Verdinglichungsphänomens veranlasste mich schließlich ein weiteres an das Kodierparadigma angelehntes Diagramm zur Visualisierung anzufertigen, in dessen Mittelpunkt jenes Phänomen platziert wurde.

Sämtliche im ersten Forschungszyklus erarbeiteten Kategorien und Subkategorien, die Beziehungen zwischen ihnen sowie die Memos, Diagramme und Zwischenreflexionen bildeten schließlich die Grundlage für die Reflexion jenes abgeschlossenen Zyklus und die darauf basierende Planung des darauffolgenden.

4.4.4. Die Reflexionsphase, die Planung des weiteren Vorgehens und das theoretische Sampling I

Durch die inhaltlichen und methodischen Reflexionen der bisherigen Analyse erfüllt die Übergangsphase zwischen den Zyklen die Funktion, „den Forschungsprozess von seinem unmittelbaren Gegenstandsbezug zu distanzieren“. Umgekehrt gilt es im Rahmen der Planung des weiteren Vorgehens, „die Möglichkeiten der Herstellung von Nähe auszuloten“ (Froschauer und Lueger 2009, S. 109f.).

Die inhaltliche Reflexion meiner bisherigen Erkenntnisse zeigte recht deutlich, dass die Fortführung des Vorhabens der kritischen soziologischen Analyse der Arbeitsbedingungen in den Verteilerzentren die Erhebung zusätzlicher Daten erfordert. Weitere problemzentrierte Interviews sollten das zur Infragestellung, Verifizierung und Verdichtung der bisher herausgearbeiteten Phänomene notwendige Datenmaterial hervorbringen. Dafür erschien es mir sinnvoll, die Offenheit im Rahmen der Datenerhebung beizubehalten, weshalb ich die erzählgenerierende Einstiegsfrage nur leicht modifizierte. Dass diese Modifikation erforderlich war, zeigten die Reaktionen der Interviewten im Rahmen der beiden Interviews des ersten Zyklus. So schien die Formulierung der Einstiegsfrage etwas zu lang und kompliziert, weshalb ich sie auf das Wesentliche verkürzte:

Mich würde vorerst interessieren, wie es zu deiner Emigration/Flucht aus deinem Herkunftsland kam und wie dein Leben seitdem bis heute verlaufen ist?

Durch die Beibehaltung der Offenheit aus dem ersten Zyklus zielte ich darauf ab, den Interviewten erneut die Chance zu geben, eigene Relevanzsetzungen vorzunehmen. Dadurch kann in der darauffolgenden Analyse durch gleichzeitiges offenes und axiales Kodieren geprüft werden, ob die herausgearbeiteten Phänomene auch in den Erfahrungen weiterer Arbeiter:innen von Bedeutung sind. Auf diese Weise kann die angestrebte Validierung, Verdichtung, Modifikation, Ergänzung oder auch Revision der bisherigen Kategorien erreicht werden.

Ich entschied mich also dazu, zwei bis drei weitere problemzentrierte Interviews mit (ehemaligen) Arbeiter:innen der Verteilerzentren des transnationalen Versandhandelskonzerns zu führen. Dem ging der Samplingprozess, das sogenannte „theoretische Sampling“ voraus, welches analog zur gesamten Reflexionsphase von den zwischenzeitlichen „Analyseergebnissen“ ausgeht, „die einen konzeptionellen Bezugsrahmen“ für die Auswahl jener Kriterien darstellen, welche eine „Relevanz für die theoretische Weiterentwicklung“ aufweisen (Froschauer und Lueger 2009, S. 109). So führten mich die Erkenntnisse aus dem ersten Zyklus zu der Annahme, dass es einen Unterschied zwischen den Arbeitsbedingungen während der Nachtschichten und jenen während der Tagschichten geben könnte. Außerdem deuten die Zwischenergebnisse auf eine Differenz in der Behandlung durch Vorgesetzte und damit zusammenhängend in den Deutungen der Arbeitsbedingungen je nach Herkunft der Interviewten: Unionsbürger:innen scheinen im Gegensatz zu Beschäftigten aus Drittstaaten einige Privilegien zuzukommen. Ferner könnte es interessant sein, die Kategorie Geschlecht sowie die Position in der Unternehmenshierarchie im Sample zu berücksichtigen. Aus diesen Gründen entschied ich, Bemühungen dahingehend zu unternehmen, zumindest jeweils eine weitere Person aus der Nachtschicht und eine aus der Frühschicht zu interviewen. Außerdem sollte ein Arbeiter:in aus Osteuropa und eine weibliche Arbeiterin sowie ein:e Vorgesetzte:r interviewt werden.

4.4.5. Der zweite Forschungszyklus

Zu Beginn des zweiten Forschungszyklus war ich mit der Herausforderung konfrontiert, mein soeben expliziertes Samplingvorhaben zu realisieren – dies gelang mit durchwachsenem Erfolg. Zwar konnte ich eine Person aus der Nachtschicht sowie eine weitere aus der Frühschicht interviewen und auch einen osteuropäischen Arbeiter konnte ich für ein Forschungsgespräch gewinnen; indessen blieb die Suche nach einer Arbeiterin sowie einer:einem Vorgesetzten, die bereit gewesen wäre, am Forschungsprojekt teilzunehmen, bis zuletzt erfolglos – dies dürfte insbesondere auf den ohnehin schwierigen Vertrauensaufbau zurückzuführen sein. Insofern interviewte ich im Dezember 2021 zuerst Ahmet, der zu diesem Zeitpunkt seinen Job als Festangestellter in der Nachtschicht im Verteilerzentrum

bereits gekündigt hatte. Etwa zwei Wochen danach schilderten mir Abdul und Aahdi, die beide als Festangestellte in der Frühschicht arbeiten sowie der ebenfalls in der Frühschicht arbeitende Rumäne Georgi ihre Erfahrungen. Wie schon im Zyklus zuvor bildeten die transkribierten Aufnahmen der Interviews gemeinsam mit den im Anschluss an das Interview angefertigten Protokollen die Datengrundlage für die Auswertung. Jedoch ist es mir – wie oben bereits erwähnt – vor dem Interview mit Ahmet nicht gelungen, alle Unsicherheiten aus dem Weg zu räumen, weshalb dieser eine Aufnahme verneinte. Daher fertigte ich im Anschluss an das Gespräch ein ausführliches Gedächtnisprotokoll an, welches für den Interpretationsprozess herangezogen wurde.

Nach dem Upload der beiden Transkriptionen und des Protokolls in die Software MAXQDA, wurden diese, wie auch im ersten Zyklus, sequenziell offen kodiert; jedoch mit dem entscheidenden Unterschied, dass ich in dieser Phase im gleichen Moment auch axial kodierte. So war es mir möglich, die bereits herausgearbeiteten Phänomene durch die Integration neuer Textstellen zu validieren, zu verdichten und wo nötig zu modifizieren. Gleichzeitig bewahrte ich mir im Umgang mit dem Datenmaterial in jedem Moment die für neue, überraschende Entdeckungen erforderliche Offenheit. Dadurch konnten sich nicht zuordenbare Ereignisse oder Vorkommnisse zu neuen Kategorien entwickeln, die die bestehenden Phänomene ergänzten. Dieser Auswertungsprozess bestätigte einerseits die Relevanz der Phänomene *Weg ins Verteilerzentrum*, *Wunsch nach Festanstellung*, *Arbeitsprozess*, *Bezahlung*, *Gesundheitsschutz* sowie *Verhältnis zu Vorgesetzten* und *Verhältnis zu Kolleg:innen*, die allesamt sukzessive verdichtet werden konnten. Andererseits wurde das Phänomen *Kündigungspolitik* dem *Wunsch nach Festanstellung* untergeordnet und das Phänomen *Arbeitszeiten* aufgrund fehlender Relevanz vollständig zurückgenommen. Eine grundlegend neue Entdeckung konnte, durch die im Sinne der Qualitätssicherung durchgeführten Suche nach Widersprüchen, im Kontext der Kategorie *Widerstand* gemacht werden. So veranschaulichten die Daten, dass dieselben Arbeitsbedingungen mitunter sehr unterschiedlich gedeutet werden: Während manche Arbeiter:innen darunter leiden, als Mittel zur Mehrwertproduktion verdinglicht zu werden, identifizieren sich andere mit der ihnen zugeschriebenen Rolle als bloße Arbeitskraft. Dieses Phänomen, welches ich als *selbstverdinglichende Haltung* bezeichnete, war die Ursache für die Modifikation der Kategorie *Widerstand* hinzu *Voraussetzungen für das Bedürfnis nach Opposition*, *Barrieren der Opposition* und *Oppositionspraktiken*.

Im nächsten Schritt, dem sogenannten „selektiven Kodieren“, galt es eine Kernkategorie auszumachen, womit jenes „zentrale Phänomen“ gemeint ist, „um das herum alle anderen Kategorien integriert sind“ (Strauss und Corbin 1996, S. 94). Zu diesem Zwecke beschäftigte ich mich vorerst einzeln mit all jenen Phänomenen, deren Bedeutung für die Analyse der Arbeitsbedingungen sich im Laufe des Forschungsprozesses als wesentlich herauskristallisierte. Dafür erstellte ich vorerst für jedes Phänomen ein eigenes Diagramm, welches seine Beziehung zu sämtlichen ihm zugehörigen Subkategorien und Codes visualisierte. Dieses Diagramm war die Grundlage, um in der Software MAXQDA für jedes Phänomen eine Liste mit sämtlichen Textausschnitten erstellen zu lassen, denen ich im Rahmen des offenen und axialen Kodierens dessen Subkategorien und Codes zugeordnet hatte. Das Ergebnis war ein nach Phänomenen aufgeschlüsseltes reichhaltiges Datenmaterial – pro Phänomen ergaben sich zwischen 22 und 106 Seiten Interviewausschnitte. Der darauffolgende Schritt galt der minutiösen Analyse der Phänomene. Einzeln wurden sämtliche ihm zugewiesene Textstellen miteinander verglichen und ausführliche Dokumente erstellt, die zur Entfaltung des Phänomens sowohl in seiner gesamten Reichweite als auch ins Detail gehend führten – dabei griff ich auch auf ältere Memos zurück. Im Forschungsprozess kamen diesen Dokumenten verschiedene Funktionen zu: Erstens konnte durch deren Vergleich eine Kernkategorie ausgemacht werden, welche sich durch sämtliche Phänomene hindurchzieht, womit der Prozess des selektiven Kodierens auf fruchtbare Weise realisierbar wurde;

zweitens war es dadurch möglich, herauszuarbeiten, ob es Phänomene gäbe, die „einer weiteren Verfeinerung und Entwicklung bedürfen“ (ebd.) und drittens stellen jene Dokumente die Grundlage für die am Ende des zyklischen Vorgehens anstehende Verschriftlichung meiner Forschungsergebnisse dar. Doch der Reihe nach. Im Hinblick auf das selektive Kodieren stach – wie schon im ersten Zyklus – insbesondere ein Phänomen heraus, dem in jedem Teilphänomen der Arbeitsbedingungen eine Bedeutung zukommt und um das letztlich die gesamte Analyse der Arbeitsbedingungen immerfort kreist: die *Verdinglichung des Menschen zum Mittel der Kapitalakkumulation*, wodurch dieser (annähernd) total als Mittel für die Zwecke anderer, als Instrument des Kapitals in Erscheinung tritt. Wie im Theorieteil der vorliegenden Arbeit dargelegt, stellt dieses instrumentelle Verhältnis zwar ein wesentliches Element kapitalistischer Lohnarbeitsverhältnisse dar (Marx 2018; Sayer 2012, S. 559), dennoch lässt sich sein Ausmaß – dies bestätigt auch der zweite Forschungszyklus – erst im Kontext der multi- bzw. hyperprekären Lebenslagen der Arbeiter:innen und ihrer damit einhergehend relationalen Macht- bzw. – eher – Ohnmachtsposition begreifen.

Ich wählte also das Phänomen *Verdinglichung des Menschen zum Mittel der Kapitalakkumulation* als Kernkategorie meiner Analyse der Arbeitsbedingungen. Diese galt es nun systematisch mit den Phänomenen in Beziehung zu setzen, wofür erneut das Kodierparadigma herangezogen wurde (Strauss und Corbin 1996, S. 101). So konnte ein Diagramm erstellt werden, welches die Phänomene *Arbeitsprozess*, *Gesundheitsschutz*, *Bezahlung* und *Verhältnis zu Vorgesetzten* sowie *Verhältnis zu Kolleg:innen* als Bedingungen der Kernkategorie aufzeigte. Die Konsequenzen der Verdinglichung kommen im Phänomen *Voraussetzung für Bedürfnis nach Opposition* zum Ausdruck. Die auf das Phänomen bezogenen Handlungen der Arbeiter:innen äußern sich in den *Oppositionspraktiken*, die im Kontext des *Weges ins Verteilerzentrum* sowie des *Wunsches nach Festanstellung* (nicht) stattfinden und die durch die intervenierenden Bedingungen gehemmt werden, auf welche das Phänomen *Barrieren der Opposition* verweist.¹⁶

Wie schon nach dem ersten Zyklus stand an dieser Stelle eine weitere Reflexions- und Planungsphase an, die auf der Grundlage der bisherigen Memos, Diagramme und Zwischenergebnisse durchgeführt wurde.

4.4.6. Die Reflexionsphase, die Planung des weiteren Vorgehens und das theoretische Sampling II

Im Rahmen der inhaltlichen Reflexion meines bisherigen Forschungsprozesses sind zwei Kategorien aufgefallen, die „einer weiteren Verfeinerung und Entwicklung bedürfen“ (Strauss und Corbin 1996, S. 94). Insbesondere das Phänomen *Arbeitsprozess* ließ sich anhand des bisher erhobenen Datenmaterials nicht ausreichend nachvollziehen. Außerdem offenbarten meine Zwischenergebnisse Lücken in der Analyse *bewusstseinsformender Unternehmenspraktiken*, die darauf abzielen, die Arbeiter:innen in ihren Deutungsweisen der Arbeitsbedingungen zu beeinflussen. Es galt also die Frage zu stellen, weshalb diese beiden Kategorien durch die aus den Interviews gewonnenen Daten nicht ausreichend verdichtet werden konnten. Im Zuge dieser methodischen Reflexion wurde deutlich, dass sich die Regeln, die diesen handlungsweisenden Phänomenen zugrunde liegen, durch ihren impliziten Charakter auszeichnen. Dies erklärt auch, weshalb das Interview als Methode der Datenerhebung zu deren Analyse nicht geeignet ist. Die Beschäftigten führen ihre Tätigkeiten im Arbeitsprozess schlicht unter Rückgriff auf ihr implizites, inkorporiertes, praktisches Wissen durch, weshalb dessen Explikation im Rahmen von Interviews kaum möglich ist. Ähnlich dürfte es sich mit den *bewusstseinsformenden*

¹⁶ Angesichts der Dichte all jener Phänomene ist diese Darstellung der Integration der Kernkategorie notwendigerweise reichlich unterkomplex. Dennoch dürfte die Illustration, dem komplexen Forschungsprozess zu etwas mehr Transparenz zu verhelfen.

Unternehmenspraktiken verhalten: Ihre gezielte Wirkung, die Formung des Bewusstseins der Arbeiter:innen im Sinne des Unternehmens, dürften sie genau dann am besten entfalten, wenn sie von jenen nicht bewusst wahrgenommen werden. Daher war an dieser Stelle des Forschungsprozesses im Sinne der „Methodentriangulation“ (Froschauer und Lueger 2009, S. 223) der Rückgriff auf eine Methode der Datenerhebung notwendig, die dafür geeignet ist, jene Wissensformen in den Fokus der Analyse zu bringen: die teilnehmende Beobachtung (Breidenstein et al. 2015). Nach intensiven Überlegungen entschied ich mich, aus Ressourcengründen, gegen eine eigenständige Erhebung und für eine Sekundärdatenanalyse. Ein befreundeter Kollege, Lukas Stani, forscht im Rahmen seiner Masterarbeit zu betrieblicher Herrschaft in den Verteilerzentren des transnationalen Versandhandelskonzerns, wofür er eine mehrwöchige teilnehmende Beobachtung in einem der Verteilerzentren durchführte. Die daraus hervorgegangenen Beobachtungsprotokolle stellte er mir für meine Analyse zur Verfügung.

4.4.7. Der dritte Forschungszyklus

Zwar begann für mich der dritte Zyklus nicht wie sonst üblich mit der Datenerhebung, sondern unmittelbar mit der sekundären Analyse der Beobachtungsprotokolle. Dennoch soll an dieser Stelle kurz auf deren Entstehung eingegangen werden. Ende 2021 führte der Soziologe Lukas Stani eine mehrwöchige teilnehmende Beobachtung in einem Verteilerzentrum des transnationalen Versandhandelskonzerns durch. Zu diesem Zwecke bewarb er sich auf dem üblichen Weg über die Leihfirma, von der er kurz darauf angestellt und dem transnationalen Versandhandelskonzern überlassen wurde. Da die Beobachtungsprotokolle aufgrund des Stresses im Arbeitsprozess und dessen Überwachung nicht während der Arbeit verfasst werden konnten, verschriftlichte Stani sie täglich im Anschluss an seine Arbeitsschicht. Dafür griff er einerseits auf Stichpunkte, die er im Laufe seines Arbeitstages – etwa während der Toilettenpausen – in sein Handy notierte und andererseits auf seine Gedächtnisleistung zurück. Bei der Verfassung der Protokolle orientierte er sich an den von Aglaja Przyborski und Monika Wohlrab Sahr vorgeschlagenen Kategorien: 1. Beobachtungen, 2. Kontextinformationen, 3. theoretische sowie 4. methodologische Reflexionen (Przyborski und Wohlrab-Sahr 2014, S. 49). Insgesamt zielten seine Protokolle auf „eine chronologische und möglichst detailreiche schriftliche Repräsentation der Ereignisse“ ab (Strübing 2018, S. 63), wodurch Interpretationen bestmöglich vermieden werden sollten.

Die Auswertung im dritten Forschungszyklus war insbesondere durch den axialen Kodiervorgang geprägt. Dabei lag der Schwerpunkt auf den Phänomenen *Arbeitsprozess* und den *bewusstseinsformenden Unternehmenspraktiken*, die es durch die Zuordnung weiterer Textstellen zu verdichten und teilweise zu modifizieren galt. Indessen hielt ich mich, trotz dieses expliziten Fokus an diesem Punkt des Forschungsprozesses, weiterhin offen für neue Erkenntnisse bezüglich der anderen Phänomene sowie für gänzlich neue Entdeckungen. Daher wurde das axiale Kodieren hin und wieder durch das offene Kodieren unterbrochen. Mittels der Analyse der Beobachtungsprotokolle konnte schließlich ein grundlegendes Verständnis des Phänomens *Arbeitsprozess* – das im Zuge dessen zu *Arbeitsprozess und Teiloperationen* erweitert wurde – erarbeitet werden. Weniger erfolgreich hingegen war die Verdichtung der Kategorie *bewusstseinsformende Unternehmenspraktiken*, hierzu fehlte es dem Datenmaterial schlicht an Reichhaltigkeit. Es kann angenommen werden, dass eine weitere teilnehmende Beobachtung, in der jene Praktiken im Fokus stünden, das Potenzial hätte, die Lücken zu füllen – aus ressourcengründen verbleibt dies jedoch ein Desiderat für zukünftige Forschungen.

Eine darauffolgende Reflexion der Erkenntnisse bezüglich aller bisher erarbeiteten Phänomene und ihren Verbindungen untereinander sowie zur Kernkategorie verdeutlichte letztlich, dass die Auswertung

die umfassende Erhellung der Arbeitsbedingungen möglich gemacht hat und eine adäquate Grundlage für die Formulierung einer konzeptuell dichten Theorie darstellt, die der Komplexität des Gegenstands gerecht wird. Daher wurde an dieser Stelle entschieden, keine weiteren Daten mehr zu erheben. Dennoch kann nicht von einer „theoretischen Sättigung“, also dem Punkt der Analyse, an dem auch durch die Hinzunahme weiterer Daten keine neuen Erkenntnisse mehr erwartbar sind, gesprochen werden (Strauss und Corbin 1996, S. 159); in einem ressourcenreicheren Forschungsprojekt sollte zumindest noch ein weiterer Zyklus durchgeführt werden, der sowohl eine teilnehmende Beobachtung als auch weitere Interviews, etwa mit weiblichen Arbeiterinnen umfasst.

Um den für eine Masterarbeit vorgesehenen Arbeitsaufwand zumindest einigermaßen einzuhalten, stand im Kontext meiner Forschung nun jedoch die Verschriftlichung der Ergebnisse an. Diese lässt nicht sich eindeutig von der Interpretation unterscheiden, vielmehr muss der Verschriftlichungsprozess immer auch als Interpretationsprozess begriffen werden. Im Zuge der Umsetzung griff ich insbesondere auf jene Dokumente zurück, die ich im Rahmen des zweiten Forschungszyklus erarbeitet hatte. In diesen wurde jedes Phänomen, durch den Vergleich der seinen Subkategorien und Codes zugewiesenen Textstellen, sowohl in seiner Reichweite wie auch in seinen Details dargelegt. Erweitert und modifiziert um die Erkenntnisse des dritten Zyklus waren diese Dokumente die Grundlage für die einzelnen Kapitel der vorliegenden Abhandlung. So wurde den Phänomenen *Weg ins Verteilerzentrum*, *Wunsch nach Festanstellung*, *Arbeitsprozess und Teiloperationen*, *Gesundheitsschutz*, *Bezahlung*, *Verhältnis zu Vorgesetzten*, *Verhältnis zu Kolleg:innen* und *Voraussetzung für Bedürfnis nach Opposition und Barrieren ihrer Praxis* je ein Kapitel gewidmet. Fortlaufend um die Kernkategorie *Verdinglichung des Menschen zum Mittel der Kapitalakkumulation* kreisend, zielen die verschriftlichten Ergebnisse in ihrer Gesamtheit auf die Analyse und Kritik der Arbeitsbedingungen im Verteilerzentrum sowie der zugrundeliegenden gesellschaftlichen Verhältnisse ab.

Bevor die Ergebnisse dargestellt werden, gilt es noch zu reflektieren, ob meine Studie, indem sie die Lebensrealitäten der Arbeiter:innen und damit gewissermaßen diese selbst zum Forschungsgegenstand objektiviert, nicht gleichsam jene Verdinglichung fortschreibt, die sie zu kritisieren vorgibt. Dieser mögliche Vorwurf kann durch zumindest zwei Argumente entkräftet werden: Erstens treten die Arbeiter:innen ohnehin auch als Subjekt in Erscheinung, indem sie im Rahmen der Datenerhebung ihre eigenen Relevanzsetzungen einbringen können, die dann den Ausgangspunkt der Analyse darstellen. Zweitens ist das wesentliche Moment des Verdinglichungsprozesses der „ökonomische Verwertungsdruck“ (Henning 2007, S. 108). Insofern wäre der Vorwurf der Verdinglichung durch die wissenschaftliche Arbeit ernst zu nehmen, sofern deren Erkenntnisse zu Geschäftszwecken missbraucht würden und damit etwa privaten ökonomischen Interessen dienen. Das Gegenteil ist der Fall, zielt diese Studie doch insbesondere auf die Kritik eben der Vernutzung der Menschen als Mittel der Kapitalakkumulation ab.

5. Arbeiten im Verteilerzentrum eines transnationalen Versandhandelskonzerns

5.1. Der Weg in die Verteilerzentren: Ein gesellschaftliches Urteil

Die in der vorliegenden Abhandlung analysierten Erfahrungen der Arbeiter:innen im Verteilerzentrum sowie ihre Bedeutungs- und Sinnzuschreibungen lassen sich nicht aus dem Kontext gerissen, hypostasiert, begreifen. Wesentlich für deren Verständnis ist eine Einbettung in den Gesamtzusammenhang des gesellschaftlichen Phänomens oder anders formuliert: in dessen Totalität (Lueger 2010, S. 26). Deshalb beginnt die empirische Analyse mit der Elaboration dieses sozialen Kontexts, indem der Frage nachgegangen wird, wie es dazu kommt, dass Menschen sich überhaupt gezwungen sehen, im Verteilerzentrum eines transnationalen Versandhandelskonzerns zu arbeiten. Dabei müssen die Migrations- und Fluchterzählungen der interviewten Arbeiter:innen ebenso in den Blick genommen werden, wie ihre Erfahrungen am Arbeitsmarkt und damit zusammenhängend die vorausgehenden Arbeitserfahrungen in Österreich. Schließlich soll kurz dargelegt werden, wie die Anbahnungen der Beschäftigungsverhältnisse in den Verteilerzentren des transnationalen Versandhandelskonzerns konkret verliefen. Ferner ist es, um dem Anspruch einer Einbettung in die Totalität des sozialen Phänomens wirklich gerecht zu werden, immer auch notwendig, die Strukturen der kapitalistisch organisierten Gesellschaft mitzudenken, „von der allein die zu verstehenden Phänomene“ ihren „Sinn empfangen“ (Adorno 2003b, S. 12). Nur in dieser Ganzheit lassen sich der Weg der Individuen in die Verteilerzentren sowie ihre dort gemachten Erfahrungen wirklich nachvollziehen.

5.1.1. Die Migrations- und Fluchtbiografien der Interviewten

Die interviewten Arbeiter sind – mit Ausnahme von Georgi, der aus Rumänien und insofern einem EU-Mitgliedsstaat migriert ist – als Flüchtlinge aus Somalia, dem Irak und Syrien nach Österreich gekommen. Wenden wir uns nun vorerst exemplarisch zwei Fluchterzählungen zu, um deren Bedeutung für den Weg in die Verteilerzentren eines transnationalen Versandhandelskonzerns kenntlich zu machen.

Der 34-jährige Ahmet floh im Jahr 2015 vor einer militanten islamistischen Bewegung, deren Mitglieder seinen Bruder und seinen Onkel ermordeten, weil dieser seine Tochter, Ahmets Cousine, nicht zur Heirat zur Verfügung stellte. In Somalia zurücklassen musste er seine Frau und das gemeinsame Kind, zu denen er regelmäßig Kontakt hat und die er finanziell durch *remittances* unterstützt. Im Interview berichtet er, wie diese familiäre ökonomische Verpflichtung den ohnehin gesellschaftlich vorhandenen Druck erhöht, einer Lohnarbeit, unabhängig von ihrer konkreten Qualität, nachzugehen. Darin zeigt sich ein Element der gesellschaftlichen Funktion männlicher Migrant:innen, die darin besteht, auch transnational die Rolle des *male-breadwinner* auszufüllen (Johnson und Stoll 2008). Auf diesen zusätzlichen Druck verweist auch der 26-jährige Daris¹⁷, der ebenfalls aus Somalia floh: „[I]ch brauche die Arbeit, ich habe Familie, die in Somalia sind, zum Beispiel brauchen die auch mal Hilfe“ (Daris).

¹⁷ Zwar arbeitet Daris nicht im Verteilerzentrum, sondern als Zusteller für den transnationalen Versandhandelskonzern. Im Hinblick auf den analysierten zusätzlichen Druck, welcher aus der ökonomischen Verpflichtung für die Familie im Herkunftsland hervorgeht, ist dies jedoch irrelevant.

Der 25-jährige Abdul stand kurz vor dem Abschluss seiner Maturaprüfungen, als er im Jahr 2014 aus dem Irak vor der sunnitischen Miliz *Islamischer Staat* geflohen ist:

„2014 war ich im Irak und dort ist auf einmal der IS zu uns gekommen und in dieser Zeit habe ich zwei Matura-Prüfungen gemacht und danach konnte ich mich nicht mehr weiterbilden. Dann bin ich in die Türkei gefahren, bin viele, viele Monate dort gesessen, danach bin ich hierhergekommen. Griechenland, Mazedonien, Serbien und dann Kroatien – glaube ich.“
(Abdul)

In dieser Erzählung kommt nicht nur zum Ausdruck, in welchem Ausmaß die Biografie Abduls von äußeren Einflüssen strukturiert wird: Er ist vielmehr Objekt der bestimmten raum-zeitlichen sozialen, ökonomischen und politischen Verhältnisse als Subjekt seiner individuellen Biografie; anstatt wie geplant die Matura abzuschließen, hatte er sich durch den Einmarsch des IS gezwungen gesehen, „seine Stadt“ zu verlassen und zunächst in die Türkei zu fliehen, wo er dann für viele, viele Monate „gesessen“ ist. Damit ist bereits eine Phase der verwehrtten gesellschaftlichen Partizipation angedeutet, impliziert diese Formulierung doch eine gewisse Passivität; man könnte sagen, so wie man umgangssprachlich im Gefängnis sitzt, saß Abdul in der Türkei, bis er seine Flucht schließlich nach Österreich fortsetzte. Doch dort angekommen endete jene Phase keineswegs, vielmehr beschreibt Abdul die erste Zeit als „sehr schwer, weil wir keine Dokumente hatten. Ich konnte nicht arbeiten, ich konnte nichts machen. Wir mussten nur warten und wir mussten auch Deutsch lernen. Ich habe vielleicht zwei Jahre gewartet, bis ich den Aufenthaltstitel bekomme und ohne Aufenthaltstitel können wir nicht arbeiten“.¹⁸ Von Freunden erzählt er sogar, dass sie „seit sechs Jahren keinen Aufenthaltstitel haben“, weshalb sie „nicht arbeiten“, ja „gar nichts machen dürfen“ (Abdul).

Insofern muss die Bereitschaft von Flüchtlingen – für deren Situation Abdul hier durch die Verwendung der 1. Person Plural stellvertretend spricht –, eine derartige Lohnarbeit anzunehmen, wie sie in der vorliegenden Arbeit analysiert wird, auch vor diesem Hintergrund der Erfahrung langer Phasen verwehrtter gesellschaftlicher Partizipation, etwa während des Wartens auf behördliche Entscheidungen bezüglich des Aufenthaltstitels verstanden werden.¹⁹ Freilich gilt es diese Erfahrung, „nicht arbeiten“ und „nichts machen [zu] dürfen“ (Abdul) wiederum in die bestimmte Einrichtung der Gesellschaft einzubetten, durch die sie vermittelt ist, die ihr erst die spezifische Bedeutung verleiht: Die im Kapitalismus notwendige Normierung der Lohnarbeit als Pflicht und deren Installation als Zwang bei gleichzeitiger Stigmatisierung von Erwerbslosigkeit, die mit Faulheit gleichgesetzt wird (Gurr und Jungbauer-Gans 2017), bedingen die konkreten Erfahrungen der Flüchtlinge, während sie auf ihren Aufenthaltstitel warten. Diese Erfahrungen dürften auch zur Konstitution jenes Arbeitsethos von Flüchtlingen beitragen, auf das andere Studien²⁰ bereits aufmerksam gemacht haben und das sich mitunter in dem unbedingten Wunsch äußert, einer Lohnarbeit nachzugehen. In Daris Worten klingt das folgendermaßen: „Für uns ist es wichtig, dass wir (lautes Klatschen), egal was, dass wir irgendeine Arbeit finden, dass wir arbeiten“. Zwar könnte eingewendet werden, dass die Flüchtlinge in jener Wartezeit gleichsam vom genannten kapitalistischen Zwang zur Lohnarbeit *befreit* sind, indessen müsste – in Anlehnung an Marx – ergänzt werden, dass sie dadurch gleichermaßen von finanziellen Ressourcen *befreit* sind. Erst diese ermöglichten eine über die unmittelbare Selbsterhaltung – die

¹⁸ Auf das Leiden der Geflüchteten unter dieser „gestörten Normalität“ verweist auch Melanie Griffiths (Griffiths 2015).

¹⁹ Dies bestätigt die Erkenntnisse weiterer Studien, siehe etwa Aschauer und Gann 2017, S. 296 und Neuhauser et al. 2021, S. 51.

²⁰ Siehe etwa Verwiebe et al. 2018, S. 7 und Neuhauser et al. 2021, S. 53.

bestenfalls durch Sozialleistungen gesichert ist – hinausgehende Teilhabe an der Gesellschaft. Daher bedeutet für die Flüchtlinge die Wartezeit auf den Aufenthaltstitel sowie die damit einhergehende Arbeitserlaubnis eben auch ein Warten auf die Teilhabe an der (Ankunfts-)Gesellschaft.²¹ Auf diese Problematik verweist etwa auch Daris mit folgender Erzählung:

„Es ist halt schwer, du kriegst z.B. Sozialhilfe, du musst Miete zahlen, Handytarife zahlen, Strom oder Heizung was auch immer zahlen, du musst, um zu leben, das Leben zahlen und die Leute glauben, dass wir damit zufrieden sind. Es ist halt besser als nichts, aber wir sind ja nicht zufrieden, wir sind jung, wir haben die Energie zum Arbeiten.“ (Daris)

Die Aussage „du musst, um zu leben, das Leben zahlen“ verweist darauf, dass die Reproduktion des eigenen Lebens nicht bedingungslos möglich ist. Von den Individuen erfordert sie ein den Reproduktionskosten entsprechendes wirtschaftliches Auskommen. Die Sozialleistungen seien zu diesem Zweck zwar „besser als nichts“, doch „zufrieden“ seien die jungen Flüchtlinge, welche Daris hier mit „wir“ meint, damit nicht, vielmehr haben sie über die unmittelbare Selbsterhaltung hinausgehende Bedürfnisse. Deren Erfüllung jedoch setzte in der warenproduzierenden Gesellschaft, in der der stoffliche Reichtum nicht primär in Form von Gebrauchswerten für die konkrete Bedürfnisbefriedigung aller lebenden Menschen, sondern als Tauschwerte zum Zwecke der Verwertung und Kapitalakkumulation produziert wird, zusätzliche finanzielle Ressourcen voraus: Die Chance auf die Befriedigung der eigenen Bedürfnisse hängt maßgeblich von dem individuell zur Verfügung stehenden Geld ab, welches die „eigentums- und subsistenzlosen“ (Flecker 2017, S. 75) Lohnabhängigen „unter dem stumme[n] Zwang der ökonomischen Verhältnisse“ (Marx 2018, S. 681) wiederum lediglich durch den Verkauf ihrer (fiktiven) Ware Arbeitskraft erhalten. In diesem Zusammenhang ist auch die Aussage „wir sind jung, wir haben die Energie zum Arbeiten“ zu verstehen: Eingefordert wird nicht die Möglichkeit zu arbeiten im Allgemeinen oder anders: die Möglichkeit des Tätigseins, denn dieser Wunsch, die eigene „Energie“ aufzuwenden, könnte etwa durch ehrenamtliches Arbeiten oder andere Tätigkeiten, die sich der unmittelbaren Verwertung entziehen, aus der Welt geschafft werden. Vielmehr bezieht sich die Aussage offensichtlich sehr spezifisch auf den Zugang zur Lohnarbeit. Allein dieser ermöglichte die „Bezahlung des Lebens“, die Erhaltung des Selbst, auf eine „zufriedenstellende“ Art und Weise oder anders formuliert: die Teilhabe an der Gesellschaft und einen – zumindest einigermaßen – zufriedenstellenden Zugang zu Ressourcen der Bedürfnisbefriedigung.

Wir können also festhalten, dass der Weg in ein Verteilerzentrum des transnationalen Versandhandelskonzerns durch die Fluchtbiografie, die bestimmte Erfahrung der Phasen verwehrt gesellschaftlicher Partizipation während der Wartezeit bis zur Aufenthaltsgenehmigung sowie die allgemeinen Pflichten und Zwänge zur Lohnarbeit im Kapitalismus gesellschaftlich vorgezeichnet wird. Das Arbeiten in den Verteilerzentren oder anderen prekären Jobs kommt, mit Eribon gesprochen, gleichsam einem „Urteil“ (Eribon 2017) gleich, das die Gesellschaft über Menschen einer bestimmten Position innerhalb des sozialen Raums fällt.

5.1.2. Dialektische Ex- und Inklusion von Mигриerten am österreichischen Arbeitsmarkt

Beim Arbeitsmarkt handelt es sich um jene „Basisinstitution der kapitalistischen Gesellschaft“, von der Unternehmen ihre Arbeitskräfte beziehen, durch deren Einsatz, respektive – mit Marx gesprochen

²¹ Darauf verweisen auch die Beiträge von Andreas Fritsche sowie Elisabeth Scheibelhofer und Vicki Täubig (Fritsche 2012, S. 375ff.; Scheibelhofer und Täubig 2019, S. 263)

– Ausbeutung, sie ihr „investiertes Kapital vermehren“ (Flecker 2017, S. 45). Dessen Relevanz für die vorliegende Analyse der Erfahrungen der Arbeiter:innen im Verteilerzentrum sowie ihren Bedeutungs- und Sinnzuschreibungen als spezifisches Moment des sozialen Kontexts, dürfte anhand der Arbeitsmarkterfahrungen der Individuen deutlich werden. Werfen wir dazu fürs Erste einen Blick auf folgenden Interviewausschnitt:

„Genau, man muss sich hier integrieren, aber es ist schwierig, weil 18 Jahre warst du gleiche Position, gleiche Leben und dann musst du das alles tauschen. (...) Ich habe Deutschkurs bis B2 gelernt, ich habe versucht einen Job zu finden, aber war noch schlechter, weil niemand gibt dir einen Job, wenn du nicht vorher gearbeitet hast. Es ist so.“ (Aahdi)

Aahdi macht hier deutlich, wie – in seinen Worten – „schwierig“ es sich in der Realität darstellt, den Integrationsforderungen der Ankunftsgesellschaft nachzukommen, die – wie aus der Formulierung „man muss“ hervorgeht – offenbar als Zwang erfahren werden. Als Integrationsbedingungen, so die Implikationen seiner Erzählung, deutet er nicht nur das Erlernen der deutschen Sprache, sondern auch die Teilnahme am Erwerbsleben: „Ich habe Deutschkurs bis B2 gelernt, ich habe versucht einen Job zu finden“. Beim „Versuch“, diesen Anforderungen gerecht zu werden, sehen sich Flüchtlinge jedoch mit dem Widerspruch konfrontiert, einer Erwerbstätigkeit nachgehen zu müssen, um an der Gesellschaft teilzuhaben, sich zu integrieren und gleichzeitig schlechte Chancen am Arbeitsmarkt zu haben, solange sie keine Arbeitsvorerfahrungen (in Österreich) vorweisen können – in Aahdis Worten: „niemand gibt dir einen Job, wenn du nicht vorher gearbeitet hast. Es ist so.“ Jedoch wäre es wohl zutreffender zu sagen, „niemand gibt dir einen Job, der eine Teilhabe an der Gesellschaft tatsächlich ermöglicht, wenn du nicht vorher gearbeitet hast.“ Denn die Exklusion aus dem Arbeitsmarkt ist – dies dürfte die folgende Analyse deutlich machen – eine dialektische; sie ist mit Kronauer gesprochen zugleich „Zustand und Prozess, Wirkkraft und Wirkung“; mit ihrem Gegenbegriff der Inklusion steht sie nicht in einem binären Verhältnis, sondern im Gegenteil in einem der Gleichzeitigkeit (Kronauer 2010, S. 19). In diesem Sinne sind Flüchtlinge und Migrant:innen aus den unteren sozialen Klassen der Ankunftsgesellschaft gleichzeitig exkludiert und inkludiert oder „differentiell inkludiert“ (Mezzadra und Neilson 2013). Exkludiert sind sie aus jenen Bereichen des Arbeitsmarkts, welche den Zugang zu angesehenen, höheren sozialen Positionen innerhalb der Klassengesellschaft eröffneten und im selben Moment ebenso inkludiert in Arbeitsmarktsegmente, die mit Klaus Dörre als „prekär“ (Dörre 2017, S. 258) bezeichnet werden können (Piore 2008; Krenn 2013; Neuhauser 2019). So gilt ein „Erwerbsverhältnis“ dann „als prekär, 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 Partizipationschancen und der Möglichkeit zu längerfristiger Lebensplanung dauerhaft diskriminiert“ (Dörre 2017, S. 258). Die Segmentierung des (österreichischen) Arbeitsmarkts kann anhand der von den Interviewten geschilderten Erfahrungen am Arbeitsmarkt und ihren damit zusammenhängenden Arbeitsvorerfahrungen in Österreich empirisch veranschaulicht werden. Neben Daris berichten annähernd alle Interviewten von massiven Schwierigkeiten, beim Versuch, ihre (fiktive) Ware Arbeitskraft am Arbeitsmarkt zu verkaufen – zumindest, solange es sich dabei nicht um extrem prekäre Jobs handelt. So erzählten etwa Ilias und Kovu:

Ilias: *„Ich habe seit einem Jahr Bewerbungen geschickt, wegen Ausbildung oder so.“*

Interviewer: *„Ein Jahr lang?“*

Ilias: „Ja, ein Jahr lang, jeden Monat, jeden Tag, jeden Tag. Ja und dann habe ich mir gedacht, du hast keine Ausbildung, dann musst du arbeiten einfach und dann habe ich gedacht, dann musst du Steuern zahlen, du musst um deine Staatsbürgerschaft²² kämpfen.“

„So when you see my email it is wahnsinnig. I have applied 1000s of jobs, 1000s of jobs. I didn't apply as a doctor, absolutely not. (...) Ich bekomme dann immer die Rückmeldung: leider, leider. Ich hasse dieses Wort leider (lacht). (...) Then ich habe vielleicht, ich habe keinen Beweis dafür, ich, I think it is about my, my background.“ (Kovu)

Mit den Formulierungen „ein Jahr lang, jeden Monat, jeden Tag, jeden Tag“ (Ilias) und „I have applied 1000 of jobs, 1000 of jobs“ (Kovu), die wohl weniger wörtlich, denn als Hyperbeln zu verstehen sind, drücken die Interviewten aus, wie viel Zeit und Energie sie erfolglos in die Jobsuche investierten. Interessant im Hinblick auf die These des segmentierten Arbeitsmarkts, genauer der dialektischen Exklusion und Inklusion aus respektive in den Arbeitsmarkt, ist die schlagartige Umkehrung der Erfolgsquote, sobald ihre Bewerbungen nicht mehr – in Ilias Fall – auf Ausbildungsplätze oder – bei Kovu – auf „jobs, that I can fulfill, that are easy, that are not jobs at the warehouse“ (Kovu) abzielen: „But when I applied for warehouse jobs“, so Kovu, bekomme er immer die Rückmeldung: „komm, komm!“ (Kovu). Das in dieser Erzählung zum Ausdruck gebrachte Bewusstsein der migrantischen Arbeiter:innen über die Segmentation des Arbeitsmarkts wird ferner an der Erfahrung von Lukas Stani deutlich, der im Rahmen seiner teilnehmenden Beobachtung in einem Verteilerzentrum des transnationalen Versandhandelskonzerns mehrmals auf Verwunderung seitens der Arbeitskolleg:innen stieß, nachdem er diesen auf Nachfrage erzählt hatte, dass er „Österreicher“ sei. Diese Verwunderung verweist offensichtlich auf die Tatsache, dass Inländer:innen aufgrund ihres Zugangs zu anderen Teilbereichen des Arbeitsmarkts – mit der Ausnahme der Vorgesetzten – kaum je in den Verteilerzentren des transnationalen Versandhandelskonzerns arbeiten. Kovu stellt sogar grundlegend in Frage, ob Österreicher:innen überhaupt eingestellt werden würden:

Kovu: „Maybe if you go as Austrian and say ‚I need a Job‘, they say ‚no‘.“

Interviewer: „Ah, you think so?“

Kovu: „(...) Because they think this person would not accept the working reality, they say no, they cannot rely on you. But on me they can, because they understand, that I cannot deny.“

Den Deutungen der Interviewten zufolge, hängen diese Exklusions- und Inklusionserfahrungen wesentlich mit ihrem – in Kovus Worten – „background“ zusammen. Dieser sei einerseits die Ursache für die Diskriminierung am Arbeitsmarkt, die sie als Migrant:innen und Flüchtlinge erfahren; so antwortete Kovu auf die Frage, ob der Aufenthaltsstatus Nachteile bei der Jobsuche habe: „Ja, ja, sicher! (...) They think that refugees are aggressive, maybe lazy – so why should you recruit him?“ (Kovu) Andererseits ist gerade jener „background“ der Grund für den Einschluss in die prekären Teilbereiche des Arbeitsmarkts. Denn während ein:e Österreicher:in „would not accept the working reality“ im Verteilerzentrum des transnationalen Versandhandelskonzerns, kann das Unternehmen sich auf Kovu (und seine Kolleg:innen) verlassen: Aufgrund der mit seinem „background“ oder seiner sozialen Lage zusammenhängenden „multiplen Prekarität“ beziehungsweise „Hyperprekarität“ (Birke 2021; Lewis et al. 2015), kann er „not deny“ oder wie er an anderer Stelle sagt: „You know you have to accept because

²² Inwiefern das Streben nach der Staatsbürgerschaft zur Akzeptanz der Arbeitsbedingungen beiträgt, wird im sechsten Kapitel veranschaulicht.

of your background. You have to.” Soziologisch gesprochen liegt hier also eine doppelte, sich wechselseitig bedingende und verstärkende intersektionale Diskriminierung aufgrund des „backgrounds“ vor, die Migrant:innen aus den unteren sozialen Klassen sowie Flüchtlinge ausbeziehungsweise einschließt; oder anders formuliert: eine Diskriminierung entlang der Kategorien Ethnizität, Klasse und – wie folgender Interviewausschnitt zum Ausdruck bringt – auch Geschlecht: „Sie [Frauen mit Kopftuch] haben keine anderen Möglichkeiten, sie können nicht überall arbeiten, nur hier bei [Name des transnationalen Versandhandelskonzerns] oder in arabischen Geschäften“ (Abdul). Die Deutungsweisen der Arbeiter:innen hinsichtlich ihrer intersektionalen Diskriminierung am Arbeitsmarkt, welche dessen Segmentation hervorbringt, kommen auch in folgenden Erzählungen von Abdul und Georgi, einem EU-Migrant, der rein rechtlich keinerlei Diskriminierungen bei der Jobsuche ausgesetzt sein dürfte, zum Ausdruck:

„Es ist nicht so leicht, dass man in Österreich arbeiten oder Arbeit finden kann, wenn man auch nicht so gut Deutsch spricht oder keine Erfahrung hat, keine so (-) Ausbildung und so weiter vorweisen kann.“ (Abdul)

„Äh, wahrscheinlich wegen Akzent, Herkunft, Ausbildungsqualifikationen habe ich nur im Bereich der Gastronomie gearbeitet, dort habe ich die meiste Erfahrung.“ (Georgi)

Ob es sich um Jobs in Lagerhallen – worunter auch die Verteilerzentren des transnationalen Versandhandelskonzerns subsumiert werden können – oder in der Gastronomie handelt, ist an dieser Stelle irrelevant, beide Arbeitsbereiche können mit Dörre als prekär bezeichnet werden.²³ Die Erfahrungen intersektionaler Diskriminierungen beim Versuch, die eigene Arbeitskraft in einer Weise zu verkaufen, die zumindest auf der Ebene des „von der Gesellschaft definierten kulturellen Minimums existenzsichernd ist“, teilen alle Interviewten (Dörre 2017, S. 258). Insofern drängt die Segmentation des Arbeitsmarkts Migrant:innen aus den unteren sozialen Klassen des Ankunftslandes und insbesondere Flüchtlinge dazu, Jobs, wie jene in Verteilerzentren des transnationalen Versandhandelskonzerns anzunehmen; sie ebnet und weist gewissermaßen den Weg dorthin (Flecker 2017, S. 61ff.).²⁴ Dadurch sind die – im Fraserschen Sinne – teils abhängigen, unfreien und dadurch schutzlosen Arbeiter:innen nicht selten von Löhnen unterhalb der Reproduktionskosten betroffen, wodurch sie mitunter nicht nur ausgebeutet, sondern auch expropriert werden (Fraser 2018, S. 11). Doch nur durch den Verkauf der eigenen (fiktiven) Ware Arbeitskraft in jenen Bereichen des Arbeitsmarkts lässt sich das zur Selbsterhaltung notwendige Geld zumindest ansatzweise verdienen und die Flüchtlinge „brauchen das Geld, egal wie viel“, so Daris. Dadurch impliziert er, dass selbst prekäre und teilweise enteignende Jobs wie etwa im Verteilerzentrum noch immer attraktiver sind als Erwerbslosigkeit und die damit einhergehende Abhängigkeit von Sozialhilfeleistungen wie der Grundversorgung oder der Mindestsicherung.

Ohnehin fand sich Georgi, nachdem er seinen Job als Kellner zu Beginn der Covid-19 Pandemie verloren hatte, selbst im Verteilerzentrum wieder: „Und so bin ich im [Verteilerzentrum des

²³ Zu den Arbeitsbedingungen im Tourismus bzw. der Gastronomie sowie in Lagerhallen in Österreich siehe folgende Studien: Biehl und Gewerkschaft Vida 2011; Mayerl und Lachmayr 2019; Neuhauser et al. 2021; Neuhauser et al. 2022 i.E.

²⁴ Gemeinsam mit Kolleg:innen verweist Rainer Eppel auf die Segmentation des österreichischen Arbeitsmarkts entlang der Beschäftigungsstabilität. So waren im Jahr 2015 56,4 % der ausländischen Arbeitskräfte von instabiler Beschäftigung betroffen, während es bei inländischen Arbeitskräften mit 27,9 % ‚nur‘ rund die Hälfte waren (Eppel et al. 2017, S. 430).

transnationalen Versandhandelskonzerns] gelandet. Weil wegen der ganzen Coronakrise durfte ich als Kellner nicht mehr arbeiten; klar, wegen Lockdown.“ Er wechselte also keinesfalls den Teilarbeitsmarkt, sondern lediglich vom prekären Job in der Gastronomie in einen anderen im Verteilerzentrum. Die darin angedeutete Erfahrung regelmäßig wechselnder prekärer Erwerbstätigkeit, regelmäßig unterbrochen durch Phasen der Erwerbslosigkeit, teilen auch die anderen Interviewten:

„So I tried to go to job, you know, egal – warehouse. Egal, I have to make it, you know, that’s life. (...) I worked two months and then they said ‘aah you can go’. Then another depression. Then I tried to take shit job, bad jobs, you know, Abwasch, Warehouse – still I try.” (Kovu)

„Mein erster Job war hier als Abwäscher, dann habe ich einen anderen Job gefunden. Es war im Supermarkt, dort habe ich gearbeitet, aber der Chef war streng, er hat mir nicht gefallen, er wollte immer Stress mit mir.“ (Aahdi)

Abdul: *„Am Anfang habe ich als Fahrradkurier gearbeitet (...), aber im Winter sehr schlecht, -2 °C oder noch kälter und Fahrradfahren und viele Aufträge. (...) Dann habe ich zwei Wochen im Supermarkt gearbeitet, der Chef war sehr streng, deswegen habe ich nur zwei Wochen dort gearbeitet.“*

Interviewer: *„Und dann, nach dem Supermarkt, was kam dann?“*

Abdul: *„Beim Zahnarzt, aber nur sechs Monate (...). Auch Teilzeit, beim Zahnarzt geht’s nicht Vollzeit, weil er dann mehr Steuern zahlen müsste. Teilzeit gemeldet, 20 Stunden pro Woche, aber mehr als 35 Stunden pro Woche arbeiten und wir bekommen auch keine Überstunden.“*

Diese Erzählungen dürften eine recht deutliche Vorstellung des prekären Charakters der Arbeitsvorerfahrungen der Interviewten – etwa als Fahrradkurier²⁵ – vermitteln.

Indessen sind sie nicht bloß durch ihre Prekarität sowie die teilweise gleichzeitige Ausbeutung und „Expropriation“ (Fraser 2018) gekennzeichnet, treten in ihnen doch zusätzlich die Phänomene der Verdinglichung und der Entfremdung in Erscheinung, denen wir im Laufe der vorliegenden Arbeit immer wieder begegnen werden. Wohl aufgrund ihrer wesentlichen Bedeutung für kapitalistische Lohnarbeitsverhältnisse im Allgemeinen (Henning 2007, S. 98) und besonders für jene Arbeitsbedingungen, die in der Folge der Analyse zugänglich gemacht werden sollen, ziehen sich diese Phänomene gleichsam wie ein roter Faden durch das erhobene Datenmaterial und insofern durch die gesamte Abhandlung. Jener Ort, an dem die Menschen ihre Kommodifizierung noch vor der „konkreten Arbeitstätigkeit“ (ebd., S. 109) erfahren, ist der Arbeitsmarkt, auf dem die Arbeitenden und Arbeitssuchenden selbst zur Ware werden. Besondere menschliche Eigenschaften, wie etwa „Charakterzüge, Fähigkeiten und Talente“ sind nur in der Form relevant, in der „sie marktförmig angeboten werden können und auch nachgefragt werden“ (ebd.), weshalb niemals die Talente selbst interessieren, sondern immer nur der im Rahmen ihrer Verwertung potenziell erzielbare Gewinn. Für die Interviewten kommt erschwerend hinzu, dass sie – durch die dargelegte dialektische Ex- und Inklusion in beziehungsweise aus bestimmten Segmenten des Arbeitsmarkts – tendenziell überhaupt keine Möglichkeit haben, jene besonderen menschlichen Eigenschaften als Arbeitspotenzial zu verkaufen, die sie sich selbst zuschreiben, mit denen sie sich als identisch erfahren. So etwa Kovu, der im weiter oben angeführten Zitat betonte, dass er sich nicht „as a doctor“ beworben habe, jener Beruf

²⁵ Zu den Arbeitsbedingungen von Fahrradkurieren siehe etwa Cant 2020, Ivanova et al. 2018 sowie Geyer und Prinz 2022.

also, mit dem der studierte Mediziner in Somalia seinen Lebensunterhalt verdiente und mit den dafür notwendigen Fähigkeiten und Talenten er sich – dies wurde im Laufe des Interviews immer wieder deutlich – identifizierte. Und nicht einmal die Bewerbungen für die „1000s of jobs“, die, wie er sagte, einzig sich dadurch auszeichneten, keine „jobs at the warehouse“ zu sein, waren erfolgreich. Vielmehr sah er keine andere Möglichkeit, als sich in „shit jobs, bad jobs“ als Abwäscher oder Lagerhallenarbeiter zu *verdingen*: „Then I tried (...) to get along with (...) shit jobs, bad jobs, Abwasch, Warehouse, still I try“. Das englische Verb „try“ dürfte hier am besten mit „sich bemühen“ übersetzt werden: Kovu bemüht sich bis heute, mit den Entfremdungserfahrungen zurechtzukommen, die potenziell immer dann in Erscheinung treten, wenn der Produktionsmittelbesitzer durch die (fiktive) Ware Arbeitskraft nicht die besonderen Eigenschaften der lohnabhängigen Produzent:innen kauft, sondern etwas wesentlich anderes. Dadurch sind diese, um ihre Selbsterhaltung zu realisieren, dazu gezwungen, einen Teil von sich selbst (hier die Fähigkeit stupide und monotone Teiloperationen im Verteilerzentrum auszuführen) als ein Ding an jene zu verkaufen, das sie sich nicht „selbst zugeschrieben hätte[n]“ (Henning 2007, S. 110). Ein weiteres Beispiel hierfür ist Aahdi:

„Ich habe in Syrien bei meinem Vater als Masseur gearbeitet, aber es war ein Familienbetrieb (...), sowas gibt es hier nicht. Wenn du kein Zeugnis hast, egal wie viel Erfahrung du hast, geht's nicht.“ (Aahdi)

Anstatt seine individuellen, besonderen Fähigkeiten und Qualitäten als Masseur einzubringen, wird er nun im Verteilerzentrum als „variables Kapital“ (Marx 2018, S. 209) eingesetzt und führt dabei Tätigkeiten aus, deren Anforderungsprofil er sich wohl kaum zuschreibt.

Halten wir fest, dass die Segmentation des österreichischen Arbeitsmarkts, die die interviewten Migrant:innen und Flüchtlinge als dialektische In- sowie Exklusion erfahren, diese gleichsam in Jobs drängt, die nicht nur durch ihre Prekarität charakterisiert sind, sondern in denen die Lohnabhängigen insofern verdinglicht werden, als sie gezwungen sind, einen Teil von sich als Ding zu verkaufen, mit dem sie sich eigentlich überhaupt nicht identifizieren. Anstatt dass es auf sie als besondere Menschen und ihre individuellen Eigenschaften ankäme, sind die Arbeiter:innen in den Verteilerzentren des transnationalen Versandhandelskonzerns dazu gezwungen, Tätigkeiten auszuüben, die – wie wir in Kapitel 5.3. sehen werden –, wesentlich durch Stupidität und Monotonie charakterisiert sind.

5.1.3. Zur Bedeutung von Migration bei der Anbahnung des Jobs und dem Einstellungsverfahren

Wenden wir uns nun den Fragen zu, wie die Interviewten die Jobs in den Verteilerzentren gefunden hatten und wie die Einstellungsverfahren abliefen. Während manche über das Internet auf das Jobangebot stießen, erfuhren andere über soziale Kontakte, die ebenfalls dort arbeiteten oder gearbeitet hatten, von der Möglichkeit, im Verteilerzentrum zu arbeiten. Georgi etwa, der bei „[Name des Versandhandelskonzerns] gelandet“ war, nachdem er „wegen der ganzen Coronakrise (...) als Kellner nicht mehr arbeiten durfte“ – wobei die Formulierung „gelandet“ bereits eine gewisse Passivität im Hinblick auf die eigene (Job-)Biografie, die eher von äußeren Umständen, hier mitunter aus einem Wechselspiel aus Pandemie und segmentiertem Arbeitsmarkt, bedingt wird als von Autonomie – beschrieb die Anbahnung des Beschäftigungsverhältnisses folgendermaßen:

„Und ich habe wirklich dann daran gedacht, okay ich habe vor ein paar Jahren gelesen, dass [Name des Versandhandelskonzerns] Niederlassungen in Österreich hat. Dann habe ich gesagt, okay, wie ich es auf YouTube gesehen habe, kann jeder dort arbeiten. Dann habe ich

so spezifisch gesucht: Lagerarbeiten-[Name des Versandhandelskonzerns] und eine Plattform des AMS hat dabei geholfen – die Stelle habe ich genau dort gefunden.“ (Georgi)

Indem Georgi auf seine Erkenntnis verweist, die er aus einem Youtube-Video²⁶ gewonnen hatte, wonach „jeder dort“ – im Verteilerzentrum – arbeiten könne, impliziert er erneut die bereits erörterte Segmentation des Arbeitsmarkts, mit denen sich Flüchtlinge und Migrant:innen aus den unteren sozialen Klassen im Ankunftsland konfrontiert sehen. Zwar wird im Video, welches er mir im Verlauf des Interviews zeigte, an keiner Stelle expliziert, wer dort arbeiten könne, indessen sind ausschließlich Menschen mit Migrationshintergrund zu sehen, die die stupiden und monotonen Tätigkeiten ausüben müssen, welche kein institutionelles kulturelles Kapital – also schulische oder akademische Titel oder Berufsabschlüsse – voraussetzen (Bourdieu 1983, S. 190ff.). In Anbetracht dieser Beobachtung, aus der er schließt, dass „jeder dort arbeiten“ könne, erhofft sich letztlich auch Georgi gute Chancen zu haben und entscheidet „spezifisch“ nach diesem Job zu „suchen“. Diese Entscheidung dürfte wohl kaum etwas mit seinen individuellen Interessen und Vorstellungen seines eigenen Lebens zu tun haben: Georgi ist „ursprünglich“ nach Österreich migriert, um Pharmazie zu studieren, so habe er es sich „vorgestellt“, aber dann „musste man sich neu anpassen“ (Georgi). Von einer wirklichen Entscheidung, die ja eine Wahl voraussetzte, kann demnach überhaupt nicht gesprochen werden. Vielmehr kommt in ihr jene Ohnmacht der Subjekte zum Ausdruck, die Adorno in seinem Essay „Gesellschaft“ als wesentlich für die „spätkapitalistische Gesellschaft“ festlegt: „Jeder fast kann an sich erfahren, daß er seine gesellschaftliche Existenz kaum mehr aus eigener Initiative bestimmt, sondern nach Lücken, offenen Stellen, ‚jobs‘ suchen muß, die ihm den Unterhalt gewähren, ohne Rücksicht auf das, was ihm als seine eigene menschliche Bestimmung vor Augen steht, wenn anders er von einer solchen noch etwas ahnt“ (Adorno 2003b, S. 16). Interessant ist außerdem, dass er die „Stelle“ als Leiharbeiter in einem Verteilerzentrum des transnationalen Versandhandelskonzerns ausgerechnet auf einer „Plattform des AMS“ gefunden hatte. Im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen wird die Funktion, die das Arbeitsmarktservice heutzutage erfüllt, offensichtlich: Um jeden Preis und daher ohne Rücksicht auf die Qualität des spezifischen Arbeitsplatzes sollen die Erwerbslosen in den Arbeitsmarkt integriert werden und damit ihre gesellschaftlich vorgesehene Funktion als „variables Kapital“ (Marx 2018, S. 209) erfüllen.

In anderen Fällen war es das soziale Umfeld, welches die Interviewten auf die Möglichkeit aufmerksam machte, im Verteilerzentrum zu arbeiten:

„Äh, ein Freund von mir hat hier [Verteilerzentrum des transnationalen Versandhandelskonzerns] gearbeitet und hat mir alles erzählt. Es war sehr schwer, wenn man Arbeit finden wollte, ja deswegen habe ich mich dann hier angemeldet und ja, Vorstellungsgespräch war bei [Name der Leihfirma].“ (Abdul)

„Ein Freund von mir hat dort [Verteilerzentrum des transnationalen Versandhandelskonzerns] gearbeitet und dann hat er mir diese E-Mail gegeben, dann habe ich meine Bewerbung geschickt und meinen Lebenslauf, dann hat mich einer angerufen und mir gesagt: ‚Wir haben einen Job für dich, kommst du in unser Büro.‘“ (Ilias)

²⁶ Zum Zwecke der Anonymisierung des transnationalen Versandhandelskonzerns wird hier von einer Quellenangabe abgesehen.

Diese Erzählungen verdeutlichen, wie die sozialen Netzwerke von Flüchtlingen und Migrant:innen durch den Austausch von Informationen über potenzielle Arbeitgeber:innen einerseits hilfreich bei der „sehr schwer[en]“ (Abdul) Jobsuche sein können. Andererseits bestätigen sich dadurch Erkenntnisse aus soziologischen Studien, wonach die Wahrscheinlichkeit für Migrant:innen und Flüchtlinge zusätzlich ansteigt, in prekären Segmenten des Arbeitsmarkts zu arbeiten, da Jobs oftmals innerhalb ethnischer respektive migrantischer Communities vermittelt werden (siehe etwa Verwiebe et al. 2019, S. 1411).

Aus den Erzählungen der Interviewten geht ferner hervor, wie voraussetzungslos und unkompliziert die Jobzusage im Falle der prekären Arbeit in den Verteilerzentren ablaufen kann: „Dann hat mich einer angerufen und mir gesagt, wir haben einen Job für dich, kommst du in unser Büro“ (Ilias); erinnern wir uns im Gegensatz dazu erneut an Ilias Erzählung über Bewerbungen für „Ausbildungsstellen oder so“, die er „ein Jahr lang, jeden Tag, jeden Monat, jeden Tag“ erfolglos eingereicht hatte. Im Büro der Leihfirma – „alle Neueinstellungen bei [Name des transnationalen Versandhandelskonzerns], zumindest in unserem Mitarbeiter-Bereich, kommen von der Leasing-Firma“ (Georgi) – angekommen, mussten die neuen Arbeiter:innen noch einen kurzen Test durchführen, den Georgi wie folgt schildert:

„Als ich ins Büro eingetreten bin von [Name der Leihfirma], die haben mich – so dumm – die haben mir diesen Assesment-Test gegeben mit der Frage zum Beispiel 1081 minus 272 (...), danach ein Kästchen, ein Kreis und Dreieck zeichnen, alles verbinden, eine Sonne und eine Blume zeichnen.“ (Georgi)

Das mit diesen relativ einfachen Tests verfolgte Ziel dürfte wohl darin bestehen, die Fähigkeit der Bewerber:innen im Hinblick auf die Befolgung einfacher Anweisungen zu prüfen. Aus dem Beobachtungsprotokoll von Lukas Stani geht zusätzlich hervor, dass die Blume sowie die Sonne in ein bestimmtes Eck innerhalb eines Rechtecks gezeichnet werden mussten; so kann zumindest die räumliche Orientierung sichergestellt werden. Dennoch lassen diese Tests – unabhängig von ihrer konkreten Funktion – erahnen, wie anspruchslos, stupide und monoton die von den Arbeiter:innen geforderten Tätigkeiten sich darstellen. Ferner offenbaren sie, welche Vorannahmen die Verantwortlichen der Leihfirma über ihre potenziellen Arbeitskräfte haben, sind sie doch eindeutig auf Migrant:innen und Flüchtlinge mit geringen Deutschkenntnissen zugeschnitten. Indessen kann nicht erst die Tatsache, dass diese Vorannahmen im Hinblick auf die Deutschkenntnisse (häufig) nicht der Realität entsprechen, bei den Bewerb:innen Gefühle der Infantilisierung und Entwürdigung auslösen; dies schwingt auch in Georgis Erzählung mit, wenn er den „Assesment Test“ als „so dumm“ bezeichnet. Insofern scheint das Unternehmen den von ihnen selektierten sozialen Gruppen – Migrant:innen und Flüchtlingen – einerseits Eigenschaften zuzuschreiben, die häufig nicht der Realität entsprechen. Zutreffend jedoch ist, andererseits, die Zuschreibung der Gefügigkeit, die notwendigerweise aus der sozialen Position und der damit einhergehenden Schutzlosigkeit resultiert – es handelt sich dabei um eine antizipierte „Passung zwischen Positionen und Dispositionen“ (Altreiter 2017: 2017).

Dies wird etwa an der Vertragsunterzeichnung deutlich, die nach erfolgreichem Abschluss jener Einstellungstests ansteht. Dabei wurden – Stanis Beobachtungen zufolge – die Migrant:innen und Flüchtlinge gedrängt, den Arbeitsvertrag zu unterschreiben, noch bevor sie Zeit und Raum hatten, ihn selbst in Ruhe durchzulesen, geschweige denn Fragen zu stellen. Während seiner Anstellung wurde ihm sein Vertragsexemplar vom Personalmanager der Leihfirma weggenommen, der dieses durchblätterte und willkürlich manche Aspekte des Vertrages in wenigen Worten „erklärte“. Nach jeder Seite forderte er dann alle anwesenden Bewerber:innen zur Unterzeichnung auf. Schamlos ausgenutzt durch die Leihfirma wird hier – wie diese Praxis eindeutig zeigt – jenes Machtgefälle, das aufgrund der

Sprachbarrieren sowie der Abhängigkeit der Migrant:innen und Flüchtlinge vom in Aussicht stehenden Arbeitsplatz besteht. Darauf verweist auch Kovu, wenn er vor dem Hintergrund seiner Erfahrungen sagt:

„The [Name des transnationalen Versandhandelskonzerns] and the Leihfirma take advantage out of the situation the people are in. They take advantage, you know, of the problems the people have, the suffering, they take advantage.“ (Kovu)

Im Kontext der Vertragsunterzeichnung scheint dies auch problemlos zu funktionieren: Keine:r der Arbeiter:innen, die gleichzeitig mit Stani am Einstellungsverfahren teilnahmen, wagte es, den Unterzeichnungsbefehl zu negieren; zu groß dürfte wohl die Sorge der Bewerber:innen sein, die sich aufgrund ihrer „situation“ (Kovu) subjektiv ohnmächtig und abhängig fühlen und dies in gewisser Weise auch objektiv sind, durch Fragen auf sich aufmerksam zu machen und damit ihre bevorstehende Einstellung auf Spiel zu setzen.

Dass dies nicht selten zu falschen Vorstellungen vom zukünftigen Arbeitsplatz führt, wird etwa an Kovus Erzählung deutlich, der im Rahmen der Anstellung einen „one year contract“ versprochen bekam, nur um anschließend zu erfahren, dass es „actually one month, two months“ sind. Das wurde ihm auch klar, nachdem er den Arbeitsvertrag, zu dessen Unterzeichnung er zuvor gedrängt worden war, schließlich gelesen hat: „And I have read the contract (...). The last page it was the Thema anytime, anyhow they fire you“ (Kovu). Diese Erfahrungen fasst Kovu folgendermaßen zusammen: „So they make things beautiful in the first place“, „they explain like heaven“, doch dann: „they don’t care about the contract or what they have said before“, „they just lie and they cheat on me“ (Kovu). Im nun folgenden Kapitel nehmen wir eines dieser Versprechen in den Fokus der Analyse und fragen mitunter nach dessen Funktion für das Unternehmen: die Festanstellung unter der Bedingung, dass die „performance“ der Arbeiter:innen „good“ (Kovu) sei.

Die in diesem Kapitel anhand der Frage nach dem Weg ins Verteilerzentrum des transnationalen Versandhandelskonzerns ausgearbeitete Totalität des sozialen Phänomens soll im Laufe der empirischen Abhandlung fortwährend mitgedacht werden. Erst im Kontext der Flucht-beziehungsweise Migrationsbiografien, der allgemeinen Pflichten und Zwänge zur Lohnarbeit als Voraussetzung der Selbsterhaltung im Kapitalismus sowie der Erfahrungen am Arbeitsmarkt und den damit zusammenhängenden Arbeitsvorerfahrungen lassen sich die Arbeitsbedingungen, Erfahrungen sowie die Sinn- und Bedeutungszuschreibungen der Interviewten verstehen; sie entstehen nicht im luftleeren, ahistorischen Raum, sondern sind vielmehr als prozesshaft gewordene und werdende zu begreifen: „But (...) the workers, they have to work. They are compulsory themselves from outside-factors, you know. They zwingen them to do the things, you know, he needs to accept these bad conditions in the workplace“ (Kovu).

5.2. Leiharbeit als Herrschaftsinstrument und Selektionsmechanismus

Im vorliegenden Kapitel soll aufgezeigt werden, welche Funktionen die unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnisse – Leiharbeit und Festanstellung – aus der Perspektive der Arbeiter:innen für das Unternehmen erfüllen. Einen ersten Hinweis geben uns die Berichte aller sieben Interviewten, wonach die Anstellung direkt bei dem untersuchten transnationalen Versandhandelskonzern auf der Ebene der Arbeiter:innen nur über den Umweg eines Leiharbeitsverhältnisses möglich sei. Auf meine

Frage, ob er zuvor als Leiharbeiter gearbeitet habe, antwortete etwa der mittlerweile festangestellte Abdul: „Ja, zuerst immer, das ist immer der Weg. Leihfirma und dann [Name d. transnationalen Versandhandelskonzerns].“ Daraufhin erkundigte ich mich, ob es Leiharbeiter:innen gebe, die zwar gerne direkt beim transnationalen Versandhandelskonzern arbeiten würden, jedoch (noch) nicht übernommen werden, woraufhin er wie folgt reagierte:

„Ja gibt es, alle, jeder, jeden den du fragst. Jeder ist bemüht, jeder macht schnell, jeder arbeitet sehr gut. Er will, dass [Name d. transnationalen Versandhandelskonzerns] auch übernimmt. Aber [Name d. transnationalen Versandhandelskonzerns] nimmt nicht alle. (...) Jeder will von [Name d. Leihfirma] weggehen.“ (Abdul)

Wir können also festhalten, dass zumindest der Großteil der Leiharbeiter:innen „von [Name der Leihfirma] weggehen“ möchte und sich in der Hoffnung auf eine Festanstellung „bemüht“, „schnell“ und „sehr gut“ zu arbeiten. Trotz dieser Anstrengungen werden laut Abdul und den anderen interviewten Arbeiter:innen nur wenige übernommen. Der im Kontext der Festanstellung stattfindenden Selektion scheinen also bestimmte Bedingungen zugrunde zu liegen. Diese sollen in der Folge anhand der Erzählungen der Interviewten empirisch hergeleitet werden, um so die Frage nach der Funktion der unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnisse zu beantworten.

Bereits das oben angeführte Zitat lässt eine erste Annäherung an die Frage nach den Bedingungen der Möglichkeit der Festanstellung zu. So verweist Abduls Aussage, „jeder ist bemüht, jeder macht schnell, jeder arbeitet sehr gut“ zumindest implizit darauf, dass Produktivität ein wesentliches Kriterium, bei dem der Festanstellung zugrundeliegenden Selektionsprozess sein könnte. Diese Interpretation bestätigt sich auch anhand der anderen Interviews; Ilias etwa antwortet auf die Frage nach den Voraussetzungen seiner Festanstellung: „So viel laufen, ja du musst schnell sein und alles richtig machen, nicht falsch.“ Neben dem Kriterium des fehlerlosen Arbeitens impliziert die Aussage „du musst schnell sein“, dass eine Arbeitsgeschwindigkeit, die der Interviewte als normal bezeichnen würde im Hinblick auf eine mögliche Festanstellung nicht ausreichend ist. Darin zeigt sich die objektive Tatsache, dass Lohnarbeiter:innen im Kapitalismus nur unter der Voraussetzung als produktiv gelten, „Mehrwert für den Kapitalisten [zu] produzier[en]“ (Marx 2018, S. 473).

Zur Evaluation der individuellen Arbeitsgeschwindigkeiten und insofern der Produktivität seiner Arbeitskräfte kann das Unternehmen auf jene Statistiken zurückgreifen, welche die „digitale Maschinerie“ (Barthel und Rottenbach 2017, S. 254) automatisch erstellt. So berichtet etwa Georgi, ein 32-jähriger rumänischer Arbeiter, der seit etwa einem halben Jahr festangestellt ist:

„Ja, man kann das [die Arbeitsgeschwindigkeit] freilich verfolgen, es kommt in eine Statistik und am Ende des Tages fragt der Mitarbeiter, ‚hey, wie viel habe ich heute geschafft und man bekommt es zurück, das hast du heute gemacht.‘“ (Georgi)

Durch das Wort „freilich“ bringt der Arbeiter hier nicht nur zum Ausdruck, wie nahtlos diese Praxis der Überwachung, des Tracings, sich einfügt in die allgemeinen Arbeitsbedingungen sowie Unternehmenspraktiken. Auch deren Naturalisierung durch manche Arbeiter:innen, die uns im Laufe der Abhandlung immer wieder begegnen wird, scheint hier bereits auf. Diese ahistorische, reifizierte Perspektive – das „verdinglichte Bewusstsein“ (Adorno 2017, S. 99) – auf Arbeitsbedingungen und Unternehmenspraktiken tritt insbesondere im Interview mit Georgi hervor. Sie verschleiert, wie wir anhand dessen Analyse im Laufe der Abhandlung immer deutlicher sehen werden, die zugrundeliegenden durch Machtkämpfe historisch gewordenen und von Herrschaft durchdrungenen

sozialen Verhältnisse. So müsste die im obigen Interviewausschnitt thematisierte Überwachung vielmehr als Herrschaftsinstrument verstanden werden, welche das Unternehmen klar im Sinne ihrer eigenen Interessen und entgegen jenen der Lohnabhängigen einsetzt (Barthel und Rottenbach 2017, S. 252). Dabei werden diese durch vermeintlich objektive Zahlen aus der Statistik auf ihre Produktivität und letztlich auf ihre Verwertbarkeit reduziert. Die individuellen Kennzahlen wiederum bedingen die Chance auf eine Festanstellung, denn wer in der Statistik gut abschneidet, erhält, so Georgi weiter, „auch eine Auszeichnung“ und wird „wahrscheinlich (...) auch übernommen“. Insofern wird die Statistik zum Motivator für die Beschäftigten, ihre Arbeitsgeschwindigkeit immer weiter zu steigern, um so die Wahrscheinlichkeit auf eine Festanstellung zu erhöhen. Da es hierbei auf die relative Produktivität im Vergleich zu den Arbeitskolleg:innen ankommt, arbeiten diese tendenziell²⁷ – konträr zu ihren eigenen, jedoch im Sinne der Interessen des Unternehmens – immer schneller, um in der Statistik möglichst weit oben aufzuscheinen, wodurch die Kolleg:innen dazu angespornt werden, ihre Arbeitsgeschwindigkeit ebenfalls zu steigern. Um ihrem partikularen Interesse an einer Festanstellung nachzugehen, sehen sich die Lohnabhängigen gleichsam dazu gezwungen, ihr gemeinsames Interesse an einer zumindest einigermaßen ertragbaren Arbeitsgeschwindigkeit aufzugeben. Wie diese Konkurrenzsituation seitens des Unternehmens bewusst herbeigeführt wird, verdeutlicht eine Beobachtung Stanis. Als er am Ende eines Arbeitstages den Betriebsleiter fragte, wie es heute gelaufen sei, wurde ihm ein Ranking gezeigt, in welchem Fotos, Namen, Zeiten sowie die Anzahl der bearbeiteten Pakete je Arbeiter:in abgebildet waren. Darauf beziehend sagte der Vorgesetzte, dass sein Output zwar schon recht gut sei, er sich aber an den schnellsten Arbeiter:innen orientieren solle, woraufhin ihm deren Statistik als Vergleich aufgezeigt wurde. In welchem Ausmaß diese Praxis lebendige, menschliche Arbeiter:innen verdinglicht, wird etwa daran deutlich, dass ihnen selbst so basale menschliche Bedürfnisse wie etwa der Gang auf die Toilette zum Nachteil gereichen: sie verringern schlicht ihre Chance auf eine Festanstellung; ganz zu schweigen von der darin implizierten Ignoranz gegenüber individuellen menschlichen Unterschieden im Hinblick auf eine physisch sowie psychisch gesunde Arbeitsgeschwindigkeit – soweit davon im Kontext der immer gleichen Bewegungsabläufe überhaupt gesprochen werden kann. Indem das Zurückstellen eigener Bedürfnisse und gleichzeitige Internalisieren der Interessen des Unternehmens sowie das Arbeiten weit über physische und psychische Grenzen hinaus – Aahdi etwa habe „manchmal für vier Personen“ gearbeitet – potenziell durch eine Festanstellung honoriert wird, entstehen mitunter Entfremdungserfahrungen. Dies wird beispielsweise offensichtlich, wenn Kovu von der Anforderung berichtet, „like a machine“ zu arbeiten oder wenn Ahmet erzählt, sich im Verteilerzentrum wie ein „Roboter“ gefühlt zu haben. Dass es die Arbeiter:innen sind, welche die Einsicht in das Ranking – laut Georgis Erzählung – aktiv erfragen müssen, mindert dessen Einfluss selbstverständlich nicht; allein das Wissen über die Aufzeichnung der individuellen Produktivität und deren Bedeutung für die Chance auf eine Festanstellung genügt, um eine panoptische Funktion zu erfüllen: „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, in welchem er gleichzeitig beide Rollen spielt; er wird zum Prinzip seiner eigenen Unterwerfung“ (Foucault 1992, S. 260). Entspricht die Arbeitsgeschwindigkeit dennoch einmal nicht den Anforderungen, werden die Beschäftigten, Ilias zufolge, explizit auf die digitale Aufzeichnung aufmerksam gemacht:

²⁷ Dass die Steigerung der Arbeitsgeschwindigkeit durchaus nicht immer zu Produktivitätssteigerungen im Sinne des Unternehmens führt, geht etwa aus Birkes Analyse der *Alltagskonflikte und Arbeitskämpfe in einem neuen Amazon-Distributionszentrum* hervor: So erreichen die Arbeiter:innen ihre Rankingergebnisse teilweise nur durch Chaos produzierendes falsches Sortieren, das jedoch erst später auffällt und damit nicht auf die Verursacher:innen zurückführbar ist (Birke i.E.).

„Und wenn du (...) heute müde bist und nicht gut arbeitest, dann kommt der Vorgesetzte zu dir und sagt: ‚Ich sehe alles im Computer, was du gemacht hast. (...) Du hast heute nicht sehr gut gearbeitet. Wenn du zweimal so arbeitest, bist du weg.‘“ (Ilias)

Die vermittelte digitale Überwachung wird hier durch eine unmittelbar persönliche Überwachung ergänzt.²⁸ Diese fortbestehende Notwendigkeit der persönlichen Herrschaftsausübung trotz der Möglichkeit der systematischen Überwachung und Sanktionierung auf Basis der Daten der digitalen Maschinerie stützt die Erkenntnis anderer Studien, wonach die totale Kontrolle des Arbeitsprozesses auch im digitalen Taylorismus eine Dystopie beziehungsweise das Transformationsproblem virulent bleibt (Birke 2022, S. 65; Barthel und Rottenbach 2017, S. 263).

Bei der Frage nach den Bedingungen der Möglichkeit der Festanstellung können wir also vorerst das Kriterium der Produktivität festhalten. Folgende Aussage von Georgi bestätigt dies erneut, jedoch nicht ohne eine zusätzliche Bedingung anzuführen:

„Und man muss einfach zeigen, dass man tüchtig ist. Und es ist wichtig, Motivation zu zeigen und oft zu sagen, ‚ich will das machen, bitte schule mich ein‘. So wird man direkt aufgenommen – aus meiner Erfahrung.“ (Georgi)

So wird Georgi und anderen Interviewten zufolge „Motivation“ von den Arbeiter:innen erwartet – insbesondere im Hinblick auf eine hohe Lernbereitschaft bezüglich der verschiedenen Tätigkeitsbereiche im Verteilerzentrum. Wenngleich dessen Erfahrung, dass man dann „direkt aufgenommen“ werde, den Erzählungen anderer Interviewten widerspricht – so berichtet etwa Abdul von einer Kollegin, die „immer motiviert ist“ und „trotzdem keine Festanstellung hat“ –, so können wir dennoch die Relevanz des Kriteriums der Motivation zur Lernbereitschaft festhalten. Dabei kann angenommen werden, dass die Motivation und somit die Beweggründe der Lohnabhängigen, möglichst alle Arbeitsschritte zu erlernen nicht unbedingt von deren Attraktivität bedingt werden – wie in Kapitel 5.3. ausgeführt, sind diese eher monoton und repetitiv. Vielmehr kann sie, die Motivation, erst vermittelt durch die „multiple Prekarität“ beziehungsweise „Hyperprekarität“ (Birke 2021; Lewis et al. 2015) der migrantischen Arbeiter:innen verstanden werden, die eine zusätzliche disziplinierende Wirkung im Arbeitsprozess entfaltet (Schaupp 2022, S. 319). Oder wie es Kovu ausdrückt: „They don’t have other you know, to job. (...) That’s why they have to accept everything. They don’t have a choice.“ Daher dürften die Beschäftigten weniger aufgrund der Tätigkeiten motiviert sein, dazulernen als aufgrund der Hoffnung auf eine Festanstellung, welche deren multipler Prekarität zumindest etwas entgegenwirkte.²⁹ Das Unternehmen kann ihre soziale Lage also nutzbar machen, da sie dadurch gleichsam gezwungen sind, motiviert zu sein und die Bedingung der Lernbereitschaft zu erfüllen – ganz ohne, dass der Käufer ihrer Arbeitskraft sich darum bemühen müsste, die Tätigkeiten tatsächlich interessant zu gestalten. So werden jene Arbeitskräfte für eine Festanstellung selektiert, welche sich flexibel innerhalb des Arbeitsprozesses einsetzen und effizient verwerten lassen. Dass diese

²⁸ Diese unmittelbare persönliche Überwachung wird in Kapitel 5.6.1. ausführlich behandelt.

²⁹ Diese funktionalistische Erklärung reicht nicht aus, wie wir im sechsten Kapitel sehen werden. So wird anhand der Analyse der selbstverdinglichenden Haltung zu zeigen sein, dass die Motivation für die zugeschriebene Rolle als Arbeitskraft innerhalb des Verteilerzentrums teilweise aus der Identifikation mit dieser von den Herrschenden für sie vorgesehenen Rolle entspringt. Anstatt eine Strategie, ein Mittel zum Zwecke der Ent-prekarisierung des eigenen Lebens zu sein, wird die Motivation dadurch gleichsam zu einem essenziellen Bestandteil des eigenen Seins, welches als mit der eigenen gesellschaftlichen Funktion identisch wahrgenommen wird.

Anforderung, für eine Tätigkeit Motivation und insofern letztlich Begeisterung zu zeigen, die eher als belastend erlebt werden dürfte, auch Entfremdungserfahrungen herbeiführen kann, ist naheliegend. Diese Praxis, eigene Emotionen zu verdrängen und sie durch antagonistische, von außen aufgezwungene, kontrollierte zu substituieren, entspricht tendenziell einer Verdinglichung der eigenen Gefühlslagen: „Auf diese Weise verlieren die Angestellten die Verbindung zu ihren Gefühlen, wie dies beim ‚Ausgebranntsein‘ der Fall ist“ (Hochschild 1990, S. 154).

Haben sich die Arbeiter:innen einmal ausreichend Wissen über die verschiedenen Arbeitsschritte angeeignet, erfüllen sie die Voraussetzungen, das Vertrauen ihrer Vorgesetzten zu erhalten – eine weitere Bedingung der Möglichkeit zur Festanstellung. Darauf verweist Georgi mit seiner Antwort auf die Frage, wie es gelingen könne, übernommen zu werden:

„(...) wenn der Mitarbeiter mehrere Aufgaben aufnehmen und machen kann und das Vertrauen vom Supervisor und Manager verdient. [Der Supervisor] sagt ‚okay, der ist tüchtig, ich schicke ihn dort, er kann das machen, ich muss ihn nicht so viel beobachten und helfen, unterstützen, er kann bisschen selbstständig machen.‘“ (Georgi)

Folgt man den Implikationen aus Georgis Erzählung, haben jene Arbeiter:innen eine größere Chance, übernommen zu werden, die genügend Wissen über den Arbeitsprozess haben, um „mehrere Aufgaben“ zu übernehmen. Auf diese Weise erhalten sie potenziell das „Vertrauen vom Supervisor und Manager“, da sie ob ihrer Kenntnisse zumindest tendenziell „nicht so viel beobachte[t]“ werden müssen. Angesichts der standardisierten Arbeitsschritte³⁰ im digitalen Taylorismus (Butollo et al. 2018, S. 144), in denen die Menschen in erster Linie „zum sensomotorischen Anhängsel digital gesteuerter und verarbeiteter Prozesse werden“ (Barthel und Rottenbach 2017, S. 252), bezieht sich das Vertrauen hier jedoch nicht etwa auf kreative Kompetenzen der Beschäftigten, die autonom zur Anwendung kommen. Vielmehr wird ihnen darin vertraut, die standardisierten und spezialisierten Arbeitsschritte in hoher Geschwindigkeit selbstdiszipliniert durchzuführen. Dies verweist darauf, dass eine Festanstellung für jene Arbeiter:innen wahrscheinlicher ist, welche die Interessen des Unternehmens bereits internalisiert haben und ihrer Arbeit nachgehen, ohne dass eine unmittelbare persönliche Herrschaftsausübung seitens der Supervisors notwendig wäre. Sie sind – zusätzlich bedingt durch die zuvor erwähnten statistischen Aufzeichnungen der Arbeitsgeschwindigkeiten – zugleich Subjekt und Objekt der Unterwerfung. Insofern machen sie nicht nur „bisschen selbstständig“ (Georgi), sondern realisieren, einmal im Sinne des Unternehmens zugerichtet, auch die Transformation des Tauschwertes ihrer Arbeitskraft in den im Zuge des konkreten Arbeitens sich entäußernden Gebrauchswert; somit tragen sie, gleichsam selbstständig, bedeutend zur Lösung einer der größten Herausforderungen für das Unternehmen bei. Dass die individuellen, besonderen Eigenschaften und Bedürfnisse der Lohnabhängigen dabei kontraproduktiv beziehungsweise nur im Falle ihrer ökonomischen Verwertbarkeit gefragt sind, ist freilich klar; potenziell mit einer Festanstellung werden schließlich jene belohnt, deren Instrumentalisierung zur Kapitalakkumulation, dem Ziel des kapitalistischen Unternehmens, möglichst reibungslos umsetzbar ist.

Indessen ließe sich durchaus einwenden, dass mehr Wissen über den Arbeitsprozess auf der Seite der Beschäftigten auch ein Risiko für das Unternehmen darstellen könnte, da damit eine höhere Produktionsmacht einhergeht (Dörre und Schmalz 2014). Dagegen ist der transnationale Versandhandel aus zumindest zweierlei Gründen geschützt. Einerseits ist der Arbeitsprozess so strukturiert, dass die

³⁰ Siehe Kapitel 5.3.

einzelnen Tätigkeitsbereiche keine allzu ausgeprägte Anlernzeit voraussetzen.³¹ Dadurch sind auch jene Arbeitskräfte, die einen großen Teil der Tätigkeiten beherrschen, relativ problemlos substituierbar. Andererseits dient eine weitere Bedingung der Möglichkeit der Festanstellung als Schutz vor Arbeiter:innen, die ihre eigenen Interessen sowohl erkennen als auch durchzusetzen versuchen, wie es Abdul in folgender Erzählung zum Ausdruck bringt:

Interviewer: „Und woran lag es, dass du übernommen wurdest? Du meinstest vorher, dass nur ein ganz kleiner Teil übernommen wird.“

Abdul: „So, wenn man brav ist, wenn man motiviert ist und so weiter. Ich war [Name der Position] und das bedeutet, dass ich alles kann. (...) Ja, deswegen habe ich die Festanstellung bei [Name d. transnationalen Versandhandelskonzerns] bekommen.“

Im Zentrum der folgenden Überlegungen steht das Wort „brav“, im Duden definiert als jenes Verhalten (von Kindern), das den Erwartungen oder Wünschen der Erwachsenen entspricht; ferner werden die Begriffe „gehorsam“ und „artig“ angeführt (DUDEN). Die darin implizierte Infantilisierung verweist auf ein klar durch Herrschaft strukturiertes Verhältnis und deutet auf die Zurechtweisung der infantilisierten Arbeiter:innen, sofern sie sich nicht den Erwartungen der Herrschenden – also den durch ihre Vorgesetzten vermittelten Interessen des Unternehmens – entsprechend verhalten. Dass diese Erwartungen in erster Linie einer hohen Leistungsbereitschaft der Beschäftigten entsprechen, ist offensichtlich: „Man muss immer Gas geben. Wenn nicht, dann hast du keine Chance“ (Abdul). Zusätzlich gilt es, sämtlichen Befehlen ohne Widerrede und entgegen den eigenen Bedürfnissen und Interessen zu gehorchen oder wie Kovu es ausdrückt: „The only word they want to hear is ‚okay‘. (...) You have to accept all these things.“ Die Menschen werden rein als Instrumente gesehen, die den Produktionsmittelbesitzern, den Käufern ihrer (fiktiven) Ware Arbeitskraft, mit unbedingtem Gehorsam zur Verfügung zu stehen haben. Zwar könnte eingewendet werden, dass Instrumente nicht gehorsam sein können, sondern nur Menschen. Jedoch würden erst Momente der Autonomie – die Möglichkeit, zu widersprechen, nicht zu gehorchen – über ein bloß instrumentelles Verhältnis hinausweisen.

Besonders deutlich wird diese Forderung absoluten Gehorsams etwa auch an der Erwartung dauerhafter Disponibilität, über die Ilias und Daris in folgendem Interviewausschnitt reden:

Daris: „Ich habe gesehen, dass sie einem Freund von mir so um 22 Uhr geschrieben haben, ‚Du hast morgen frei‘ und dann nochmal um 23:30 Uhr haben sie geschrieben ‚Kommst du morgen!‘.“

Ilias: „Ja, bei mir selbst ist das 10-mal oder 20-mal passiert. Die schreiben am Tag ‚Morgen hast du frei‘ und nach 22 Uhr eine weitere SMS, während ich schon schlafe. Und wenn ich in der Früh aufstehe, sehe ich eine SMS: ‚Morgen [also heute] musst du kommen.‘“

Insofern erwartet das Unternehmen von seinen Leiharbeiter:innen permanente Erreichbarkeit und Arbeitsbereitschaft. Durch diese Flexibilisierung der Arbeitszeiten, eine Verknüpfung aus „interner numerischer“ und „externer Flexibilität“ können weniger Personen eingestellt werden, wie während hoher Auslastungen gebraucht würden (Vickery und Wurzburg 1996; Flecker 2007). Ob jene am darauffolgenden Tag zur Arbeit eingeteilt sind, erfahren sie frühestens jeweils einen Tag zuvor. Mitunter kommt es laut den Erzählungen der Interviewten sogar vor, dass sie trotz der Information, am

³¹ Der Arbeitsprozess wird in Kapitel 5.3. veranschaulicht.

nächsten Tag frei zu haben, kurzfristig – wie von Daris und Ilias beschrieben – einbestellt wurden. Dass es sich dabei um Befehle handelt, deren Verweigerung zumindest die Chancen auf eine Festanstellung verringern und mitunter sogar zur unmittelbaren Kündigung führen kann, wird auch an Ilias Formulierung „morgen musst du kommen“ deutlich. Diese Praxis gleicht einer immensen Entgrenzung der Arbeitszeit in die sogenannte Freizeit hinein, die, einer gemeinsamen Studie der WHO und der ILO zufolge mitunter tödlich enden kann: So sterben weltweit jährlich 745.000 Menschen an einem Schlaganfall oder Herzinfarkt aufgrund von Arbeitszeiten, die 55 Wochenstunden überschreiten (ILO 2021). Jedenfalls können Menschen, die bis spät in der Nacht mit einer Nachricht ihres Arbeitgebers rechnen müssen, die einem Befehl gleicht, in wenigen Stunden auf der Arbeit zu erscheinen, ihr Privatleben kaum planen; die Verabredung mit sozialen Kontakten, die Organisation familiären Zusammenlebens, das Führen einer Partnerschaft, aber auch notwendige Arztbesuche werden so zu fast unlösbaren Herausforderungen. Das Beschäftigungsverhältnis wirkt bis tief in das Privatleben der Leiharbeiter:innen hinein, noch die Möglichkeit dessen aktiver Gestaltung verringert sich wesentlich. Gleichsam in jedem Moment als Arbeitskraft in den Funktionszusammenhang der Gesellschaft integriert, bleibt kaum Raum für Besonderes, Individuelles, von der Vergesellschaftung noch Unerfasstes.

Dass sich die Erwartung dauerhafter Disponibilität auch auf Beschäftigte bezieht, die aus gesundheitlichen Gründen in den Krankenstand gehen (wollen), ist im Kontext der bisher beschriebenen Anforderungen an die Arbeitskräfte kaum verwunderlich. So erzählt etwa Ahmet, dass er sich eines Tages krankmelden wollte und daraufhin gefragt wurde, ob er sich denn sicher sei, da sich dadurch seine Chancen auf eine Festanstellung verringerten. Insofern werden die individuellen, menschlichen Bedürfnisse der Arbeiter:innen auch dann noch ignoriert, wenn es sich unmittelbar negativ auf deren Gesundheit auswirkt.³² Zusätzlich wird damit – etwa durch potenzielle Infektionen – die Gefährdung ihrer Kolleg:innen sowie jener Menschen, denen sie auf dem Weg zur Arbeit begegnen, in Kauf genommen – nicht zuletzt im Kontext der Covid-19-Pandemie höchst alarmierend. Es ist davon auszugehen, dass zumindest einige der Lohnabhängigen in der Hoffnung auf eine mögliche zukünftige Festanstellung nicht selten krank zur Arbeit erscheinen, denn „someone who says ‚today I’m krank‘, they throw him away“ (Kovu). Auch ohne diese drastische Formulierung „they throw him away“, welche die Verdinglichung der Arbeiter:innen eindeutig zum Ausdruck bringt, dürfte klar geworden sein, dass deren Leben weder bei der Arbeit noch privat durch Autonomie im emphatischen Sinne charakterisiert ist. Anstatt dessen werden totaler Gehorsam sowie die Bereitschaft erwartet, jederzeit die eigenen Bedürfnisse und Interessen zurückzustellen.

Eine weitere Bedingung wird in folgender Aussage von Ilias angeführt, welche gleichzeitig als Zusammenfassung der bisher erörterten Bedingungen der Möglichkeit der Festanstellung herangezogen werden kann.

„Wenn du alles richtig machst und du sieben bis acht Minuten für [einen spezifischen Arbeitsschritt] brauchst und wenn der Schichtmanager oder der Chef dir etwas sagen, beispielsweise ‚du musst heute draußen arbeiten‘ und du dann rausgehst, dann hat das einen Vorteil: du wirst von [Name d. transnationalen Versandhandelskonzerns] übernommen. Und wenn du beispielsweise einer alten Frau hilfst, ein schweres Paket zu heben (...), und der Supervisor sieht das alles, dann sagen sie, du bist sehr hilfsbereit, dann hast du vielleicht eine Chance bei [Name d. transnationalen Versandhandelskonzerns] zu arbeiten.“ (Ilias)

³² Ausführlich siehe Kapitel 5.4.

Die Interpretation der in der Folge als Hilfsbereitschaft bezeichneten Bedingung ist durchaus ambivalent. Hilfsbereitschaft ist eine soziale Praxis, deren ohnehin stark positive Konnotation tendenziell noch eindeutiger ist, wenn es sich bei der Person, der geholfen wird, wie in Ilias Erzählung um eine „alte Frau“ handelt. Bedenkt man zusätzlich, dass Hilfsbereitschaft sogar ein konstitutives Merkmal für so etwas wie Solidarität zwischen den Beschäftigten sein könnte, scheint es so, als würde durch diese Bedingung der Möglichkeit der Festanstellung potenziell etwas honoriert werden, das durchaus eine Entwicklung im Sinne jener anstoßen könnte. Indessen sollte nicht aus dem Blick geraten, dass Hilfsbereitschaft selbst zu einem bloßen Mittel im Konkurrenzkampf um die Festanstellung zu werden droht, wenn die Arbeiter:innen sich dadurch bessere Chance erhoffen. In Situationen, in denen der Supervisor nicht in der Nähe ist, wäre es für sie, im Hinblick auf ihre erhoffte Festanstellung sogar rational, bewusst davon abzusehen, ihren Kolleg:innen zu helfen. Hilfsbereitschaft diene dann nicht als Mittel zur Zielerreichung der Festanstellung, sondern verringerte im Gegenteil die Chancen des:der Helfenden, da sie negative Auswirkungen auf die eigene, statistisch erfasste Arbeitsgeschwindigkeit hätte.³³

In diesem Kontext wird deutlich – und da wären wir bei der Funktion, welche die Hilfsbereitschaft für das Unternehmen zu erfüllen im Stande ist –, dass die Hilfsbereitschaft zumindest teilweise als etwas Zusätzliches zur ohnehin getätigten Arbeitsleistung verstanden werden muss und insofern eine Intensivierung der Arbeitsgeschwindigkeit darstellt. Von Arbeiter:innen, die auf eine Festanstellung abzielen, wird gleichzeitig erwartet, sowohl individuell zu performen – „7 bis 8 Minuten für eine Tour“ (Ilias) –, als auch die geringere Arbeitsgeschwindigkeit jener Kolleg:innen, die den Anforderungen des Unternehmens nicht standhalten können, durch Hilfsbereitschaft zu kompensieren. Wie hoch die Chancen auf eine Festanstellung für Letztere sind, erfordert angesichts der bisher erörterten Bedingungen keine Explikation.

Ein weiteres Selektionskriterium, welches sich von den bisher aufgeschlüsselten etwas unterscheidet, da das Unternehmen daraus keinen Vorteil im Hinblick auf die Akkumulation von Kapital ziehen kann, ist die Herkunft der Beschäftigten. So erzählt Ilias:

„Viele Freunde von mir arbeiten Nachtschicht und die sagen der Supervisor kommt aus Bosnien und der andere kommt aus Kroatien und er sagt, ‚die Supervisors behandeln uns nicht sehr gut, die somalischen Leute nicht‘ und er sagt ‚er hat auch bei [Name der Leihfirma] gearbeitet und bis jetzt arbeitet er immer noch bei [Name der Leihfirma]‘ und er sagt ‚[Name d. transnationalen Versandhandelskonzerns] nimmt nur die, mein Supervisor nimmt nur die Leute aus Bosnien oder Kroatien‘. [Name d. transnationalen Versandhandelskonzerns] fragt nur die Supervisors.“ (Ilias)

An den Entscheidungen, wer festangestellt wird, sind Supervisors laut Ilias also maßgeblich beteiligt: „[Name d. transnationalen Versandhandelskonzerns] fragt nur die Supervisors.“ So kann es mitunter vorkommen, dass Arbeiter:innen aufgrund ihrer Herkunft nicht für eine Festanstellung ausgewählt werden, obwohl sie die Bedingungen dafür besser erfüllten als die Selektierten. Dies führt potenziell zu Spannungen und Spaltungen unter den Beschäftigten, hier zwischen Osteuropäer:innen und Somalier:innen. Ein Befund, der die Erkenntnis aus älteren Studien bestätigt, wonach Konkurrenz im Kontext von Migration insbesondere zwischen neu zugewanderten und länger in Österreich lebenden Migrierten entsteht und weniger zwischen Migrant:innen und Österreicher:innen (siehe z.B. Titelbach

³³ Wie in anderen Fällen selbst die Hilfsbereitschaft als ein Mittel zur Verbesserung der eigenen Arbeitsgeschwindigkeit innerhalb der Statistik fungieren kann, wird in Kapitel 5.6.2. erörtert.

et al. 2018). Dies verdeutlicht einmal mehr die Erkenntnis, die Roediger bereits im Jahre 1991 machte, der zufolge Rassismus unter Arbeiter:innen als Teil von Herrschaftsstrukturen – hier der Selektionspraxis – zu verstehen ist und nicht als individuelles Fehlverhalten einzelner „rassistischer“ Arbeiter:innen (Roediger 2007; siehe auch Neuhauser et al. 2021, S. 42).

Letztlich bleiben alle Bedingungen aber nur Bedingungen der *Möglichkeit* zur Festanstellung. Dies verdeutlicht etwa Abdul, der selbst übernommen wurde und nun die Fluktuation seiner Kolleg:innen beobachtet:

„Bei [Name der Leihfirma], ja natürlich, jetzt November, Dezember, mehr als 25 neue Mitarbeiter bekommen, aber trotzdem im Jänner bleiben nur zwei, drei. Ich bin 100% sicher, dass alle anderen gekündigt werden. Das ist auch schwierig, die [die Vorgesetzten] sagen ‚bitte Gas geben, damit du vielleicht weiterarbeiten kannst‘. Aber obwohl alle Gas geben – normalerweise bekommen wir 20.000 Pakete, momentan Weihnachten, November Dezember 50.000 - 60.000 – sagen sie ‚bitte gebt Gas, dann bekommt ihr später keine Kündigung‘. Aber trotzdem, sie geben Gas und dann im Jänner, wenn weniger Pakete kommen, wollen sie die Arbeiter nicht mehr.“ (Abdul)

Insofern funktioniert das vage Versprechen seitens des Unternehmens, dem zufolge jene Arbeiter:innen, die „Gas geben“ und auch die übrigen Bedingungen erfüllen „keine Kündigung“ erhalten, als Herrschaftsinstrument für die Realisierung der Transformation des am Arbeitsmarkt gekauften Arbeitspotenzials in angewandte, wertproduzierende Arbeitskraft. Tatsächlich scheint dies, folgt man der Erzählung von Abdul, wonach „alle Gas geben“, ausgesprochen gut zu funktionieren. Und zwar unabhängig davon, so Abdul weiter, dass am Ende von 25 Leiharbeiter:innen „nur zwei, drei“ übernommen werden. Die Unternehmensstrategie scheint aufzugehen, das Arbeitspotenzial wird im Sinne der Interessen des Unternehmens so lange ausgeschöpft, bis „weniger Pakete kommen“ (Abdul). Dann jedoch „wollen sie die Arbeiter nicht mehr“. Anstelle der erhofften Festanstellung bekommen sie ihre eigene Verdinglichung in Form einer Kündigung vor Augen geführt: Alle, deren Arbeitskraft nicht weiterhin verwertbar ist, werden gekündigt: „Die rufen dich an oder schreiben dir eine SMS, die sagen Hallo, blabla du bist gekündigt. Du kommst morgen nicht“ (Ilias). An diesem Aspekt wird deutlich, inwiefern das instrumentelle Verhältnis zwischen den Käufer:innen der Arbeitskraft und den Lohnabhängigen als kapitalistische Notwendigkeit selbstverständlich allen Lohnarbeitsverhältnissen zu eigen ist. Das Kapital ist zur Mehrwertproduktion und insofern zur Kapitalakkumulation schlicht davon abhängig, lebendige, menschliche Arbeit als „variables Kapital“ (Marx 2018, S. 209) und damit als Mittel einzusetzen. Dass die Arbeiter:innen für das Unternehmen jemals mehr als Instrumente zur Kapitalakkumulation gewesen seien, gar Menschen mit eigenen Interessen und Bedürfnissen, entpuppt sich spätestens an diesem Punkt als Illusion. Selektiert werden nur jene – oder ein Teil jener –, die die Erwartungen des Unternehmens erfüllen oder anders, die ihre Rolle als Produzent:innen von Mehrwert in Relation zu ihren Kolleg:innen, die strukturell bedingt objektiv gleichzeitig ihre Konkurrent:innen³⁴ sind, am besten erfüllen.

Wer selektiert wird, „bekommt eine Vertragsunterschrift mit [Name d. transnationalen Versandhandelskonzerns], davor noch die Kündigung von [Name der Leihfirma] und mit Monatserstem“ ist er:sie „offiziell [Name d. transnationalen Versandhandelskonzerns]-Mitarbeiter“ (Georgi). Interessant an dieser Schilderung des Ablaufs von Georgi ist das Wort „offiziell“. Denn obwohl Festangestellte dieselben Tätigkeiten übernehmen wie Leiharbeiter:innen, impliziert diese

³⁴ Siehe Kapitel 5.6.2.

Formulierung eine durch die Festanstellung gewissermaßen überschrittene symbolische Grenze. Darauf verweist auch folgende Erzählung von Ilias:

„Und in der Nacht ist der Supervisor zu mir gekommen und hat einen Zettel zu mir gebracht, einen [Name des transnationalen Versandhandelskonzerns]-Zettel. Er hat gesagt ‚Ilias, füll den Zettel aus, wenn du bei uns arbeiten willst.‘“ (Ilias)

Die Formulierung, „wenn du bei uns arbeiten willst“, mit Betonung auf *uns*, lässt sich folgendermaßen interpretieren: Der Supervisor repräsentiert und vertritt ein kollektives Wir – den transnationalen Versandhandelskonzern –, in dessen Kreis der Selektierte, hier Ilias, aufgenommen werden soll und überbringt zu diesem Zwecke die Nachricht. Insofern erhält Ilias hier die Möglichkeit, die symbolische Grenze zwischen *den Anderen*, den Leiharbeiter:innen, zum *Wir*, den „offiziellen“ Beschäftigten zu überschreiten. Auf meine Frage, wie es für ihn gewesen sei, den Vertrag des transnationalen Versandhandelskonzerns zu erhalten, antwortete Ilias: „Ein gutes Gefühl, weißt du? Das war ein gutes Gefühl, ja (lacht).“ Dies ist angesichts der objektiven Vorteile von Festangestellten – „monatliche Dienstpläne“ (Ilias) und die Möglichkeit, bei gesundheitlichen Beschwerden in den Krankenstand zu gehen, ohne die Kündigung fürchten zu müssen – auch verständlich. Klar ist allerdings ebenso, dass diese Aspekte lediglich vor dem Hintergrund der Erfahrungen als Leiharbeiter:innen positiv erscheinen, handelt es sich dabei doch eigentlich um absolute Mindeststandards.

Nun stellt sich die Frage, welche Mechanismen die Beherrschung der Arbeiter:innen im Falle der bereits Festangestellten ermöglichen, wenn das Unternehmen nicht mehr auf das Leiharbeitsverhältnis als Herrschaftsinstrument zurückgreifen kann. Wesentlich in diesem Zusammenhang erscheinen mir sowohl der Arbeitsprozess als auch jene Unternehmenspraktiken, die darauf abzielen, Zugriff auf das Bewusstsein der Beschäftigten zu erhalten und deren Deutungsweisen ihrer Arbeitsbedingungen im Sinne der Interessen des transnationalen Versandhandelskonzerns zu beeinflussen. Da wir uns diesen Phänomenen in den Kapiteln 5.3. und 6 widmen, soll hier lediglich auf zwei andere Aspekte aufmerksam gemacht werden, die zur Lösung des Transformationsproblems, also der möglichst effizienten Verwertung des durch den Arbeitsvertrag gekauften Arbeitspotenzials, beitragen. Da eine direkte Festanstellung auf der Ebene der Arbeiter:innen nicht möglich ist, sahen sie sich während ihrer Zeit als Leiharbeiter:innen und insofern während des Selektionsprozesses dazu gezwungen, sich zu beweisen, indem sie die erörterten Bedingungen erfüllen. Für eine Festanstellung ausgewählt werden also ohnehin nur jene, welche die Interessen des Unternehmens bereits internalisiert haben. Selbstverständlich ist es vorstellbar, dass manche Lohnabhängige die Bedingungen strategisch erfüllen, um anschließend, einmal festangestellt, den eigenen individuellen Interessen und Bedürfnissen wieder mehr Raum zu schaffen. Dem scheint das Unternehmen allerdings vorzubeugen, zumindest seien auch die Feststellungen vorerst auf zwei Jahre begrenzt, wie Ilias erzählt. Außerdem, so Ilias weiter, gäbe es die Möglichkeit „in die obere Stufe, Supervisor“ zu gelangen, „wenn du diese zwei Jahre auch gut arbeitest und wenn ich gut bin und alles super mache“. Dies verdeutlicht, dass auch die betriebliche Hierarchie ähnlich zu den Unterschieden in den Beschäftigungsverhältnissen zwischen Leiharbeiter:innen und Festangestellten als Herrschaftsmechanismus fungiert.

Arbeitsprozesse sind „chaotisch, schwer zu disziplinieren, unvorhersehbar und daher mit ständigen Gefahrenquellen für das Kapital verbunden“ (Harvey 2012, S. 22, zitiert nach Barthel und Rottenbach 2017, S. 253). Somit stellt das Transformationsproblem, die konkrete Realisierung des im Menschen abstrakt vorhandenen Arbeitspotenzials als Arbeitsleistung eine der größten Herausforderungen für die Produktionsmittelbesitzer:innen dar. „Dafür muss das Kapital die Arbeiter*innen zwingen, diese

Arbeitsleistung zu erbringen oder es muss sich ihren Willen aneignen“ (Barthel und Rottenbach 2017, S. 252). Im vorliegenden Kapitel wurde empirisch hergeleitet, wie die unterschiedlichen Beschäftigungsbedingungen – Leiharbeit und Festanstellung –, als Herrschaftsinstrument eingesetzt, wesentlich zur Lösung dieses sogenannten Transformationsproblems beitragen. Zentral ist ferner der durch die dargelegten Bedingungen der Möglichkeit der Festanstellung strukturierte Selektionsmechanismus; er ermöglicht die effiziente Verwertung der menschlichen Arbeit bei gleichzeitiger Ignoranz gegenüber besonderen menschlichen Bedürfnissen und Interessen. Insofern bestätigt meine Analyse den Befund von Hajo Holst, wonach Leiharbeiter:innen nicht eingesetzt werden, „um kurzfristig auf Auftragsspitzen oder Personalausfall zu reagieren, sondern um dauerhaft ein Sicherheitsnetz für die Kapitalrendite zu errichten“ (Holst 2009, S. 143).

Aus der Perspektive der Lohnabhängigen ergibt sich die Notwendigkeit, eine Art „Doppelarbeit“ (Barthel und Rottenbach 2017, S. 253) zu leisten. Arbeit einerseits für die Produktionsmittelbesitzer:innen und andererseits „an sich selbst [...], um ihre Eignung für die jeweilige historisch spezifische Arbeit in sich selbst zu erzeugen“ (ebd.). Im konkreten Fall der Verteilerzentren erfordert die Arbeit „an sich selbst“ eine Verneinung des Selbst: Die Arbeiter:innen werden als Arbeitsmaterial objektiviert und vernutzt – dies dürfte auch anhand der im folgenden Kapitel analysierten Teiloperationen deutlich werden. Nur, jene, welche diese Entmenschlichung – ob bewusst oder unbewusst³⁵ – über sich ergehen lassen, dürfen auf eine Festanstellung hoffen. Im Kontext der „multiplen Prekarität“ beziehungsweise „Hyperprekarität“ (Birke 2021; Lewis et al. 2015) der Migrant:innen und Flüchtlinge ist damit die Hoffnung auf eine zumindest minimale Entprekarisierung ihrer Selbsterhaltung impliziert. Dies verweist auf eine Dialektik, die in der bestimmten Einrichtung der Gesellschaft wurzelt: Noch dort, wo die Lohnabhängigen die Möglichkeiten ihrer Selbsterhaltung verbessern, tun sie das durch eine Negierung desselben Selbst, auf dessen Erhaltung sie abzielen; die Negation der eigenen Bedürfnisse und Interessen erhöht die Chancen auf eine Festanstellung und folglich auf Selbsterhaltung (Horkheimer und Adorno 2020).

5.3. Der Arbeitsprozess und die konkreten Teiloperationen

In diesem Kapitel widmen wir uns dem Arbeitsprozess sowie den konkreten Teiloperationen im Verteilerzentrum des transnationalen Versandhandelskonzerns. Deren Analyse stellt nicht nur eine Voraussetzung für das Verständnis der darauffolgenden Abhandlung, insbesondere der sozialen Beziehungen im Unternehmen dar, sondern illustriert selbst bereits die herrschaftssichernde Funktion des bestimmten Arbeitsprozesses sowie die damit zusammenhängenden Phänomene der Verdinglichung im und Verdinglichung des Arbeitsprozesses.

Die Analyse bezieht sich, neben vereinzelten Interviewausschnitten, hauptsächlich auf die von Stani im Rahmen seiner teilnehmenden Beobachtung angefertigten Protokolle. Zwar könnte eingewendet werden, dass sich dessen Erfahrungen lediglich auf ein bestimmtes Verteilerzentrum sowie auf eine spezifische Schicht beziehen ließen. Indessen kann angesichts der Unternehmensstruktur, des standardisierten, rationalisierten Arbeitsprozesses sowie der Ähnlichkeit der Erzählungen der Interviewten, die in unterschiedlichen Verteilerzentren arbeiteten, angenommen werden, dass allenfalls kleinere, für die vorliegende Analyse irrelevante Abweichungen bestehen. Wenn dann fielen die Beobachtungen anderer Schichten in anderen Verteilerzentren wohl eher noch drastischer aus: So bezeichnet Ilias, der in verschiedenen Verteilerzentren arbeitete, jene Filiale, in der Stani seine

³⁵ Darauf wird im sechsten ausführlicher eingegangen.

teilnehmende Beobachtung durchführte, als die relativ „beste“ und die Schicht „am Vormittag“ vor dem Hintergrund seiner Erfahrungen während der Nachtschicht als „super“.

5.3.1. Die Zuteilung der Arbeiter:innen zu den verschiedenen Teiloperationen

Zu Beginn einer jeden Schicht werden die Beschäftigten durch den:die Betriebsleiter:in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen innerhalb des Arbeitsprozesses zugeteilt. Die Grundlage der Entscheidungen, wer auf welcher Position arbeitet, sind Stanis Beobachtungen zufolge die Erfahrungswerte hinsichtlich Leistung der einzelnen Arbeiter:innen auf den spezifischen Positionen. Dies deckt sich auch mit den Erzählungen von Georgi:

„Wenn man viel zu gut ist, dann versuchen sie eine andere Tätigkeit zu geben und zu schauen, ob er das auch schafft. (...) Oder, wenn man zu langsam ist, wahrscheinlich gibt es ein Problem dort. ,lass uns das besprechen und wir finden auch eine andere Position für dich, wo du dich besser fühlst, dass du einen besseren Output hast.““ (Georgi)

Zentral für die Einteilung scheint also die Arbeitsgeschwindigkeit zu sein: Wenn jemand „zu langsam ist“, wird, so Georgi, von einem individuellen „Problem“ des:der Arbeiter:in ausgegangen, das durch „Besprechen“ und „Finden“ einer „anderen Position“, wo diese:r sich „besser fühlt“, gelöst werden könne. Diese Aussage ist insofern interessant, als dass es doch eigentlich insbesondere die Relation aus Paketaufkommen und eingesetzten Arbeiter:innen ist – wesentlich eine Entscheidung der Manager:innen, getroffen im Hinblick auf das Ziel einer möglichst hohen Mehrwertabschöpfung –, welche festlegt, wann eine Arbeitsgeschwindigkeit als „zu langsam“ gilt. Indem Georgi hier davon absieht, infrage zu stellen, wie die notwendige, hier als Ding erscheinende Arbeitsgeschwindigkeit entsteht, verkennt er, dass die Beschäftigten vielleicht überhaupt nicht „zu langsam“ arbeiten, sondern das zum Zwecke größtmöglicher Kapitalakkumulation zu bearbeitende Paketaufkommen pro Arbeiter:in zu hoch sein könnte. Stattdessen übernimmt er die Perspektive des Unternehmens, der zufolge schlicht schneller gearbeitet werden müsse. In diesem Sinne verhält er sich implizit zumindest potenziell konträr zu den Interessen seiner Kolleg:innen, deren Bedürfnis sich „besser zu fühlen“ aus seiner Perspektive ohnehin identisch mit dem Bedürfnis eines „besseren Outputs“, letztlich in Harmonie mit den Interessen des Unternehmens sich darstellt: „Wenn jemand sich nicht wohlfühlt, wird immer ein Platz gefunden oder sowas, (...) damit man die beste Leistung bringen kann“ (Georgi). Angesichts der im vorliegenden Kapitel darzulegenden Monotonie der aus der Arbeitsorganisationsform hervorgehenden Teiloperationen sowie der Anforderungen des Unternehmens an die Arbeiter:innen über psychische und physische Grenzen hinauszuarbeiten³⁶, gilt es Georgis Deutung soziologisch zu reflektieren. Sie verweist auf den für die Stabilisierung und Reproduzierung von Herrschaftsverhältnissen wesentlichen Mechanismus der, durch die symbolische Gewalt vermittelten, gleichzeitigen Anerkennung und Verkennung der Herrschaft durch die Beherrschten: Diesen erscheinen die Kategorien jener, hier die „erwartete Arbeitsgeschwindigkeit“, gleichsam als Teil einer zweiten Natur, weshalb sie dazu tendieren, sie unhinterfragt hinzunehmen und – ohne es zu merken – gegen sich selbst zu wenden, ihr Beherrschtsein zu stabilisieren und reproduzieren (Bourdieu 2017, S. 63ff.). Daraus kann ein bestimmter Selbstbezug der Arbeiter:innen entstehen, der sich in einer Art Mead’schen Perspektivenverschränkung durch eine Identifikation mit jener Rolle auszeichnet, die sie von den Vorgesetzten zugesprochen bekommen: „variables Kapital“ (Marx 2018, S. 209) für die Käufer:innen

³⁶ Ausführlich siehe Kapitel 5.4.

der Arbeitskraft zu sein, die aus ihrer Investition größtmöglichen Gewinn erzielen möchten (Henning 2007, S. 111).³⁷

Aus denselben Gründen gilt es zu hinterfragen, was darunter zu verstehen sei, wenn manchen eine andere Tätigkeit zugewiesen wird, sofern sie „viel zu gut“ (Georgi) seien. Im Falle von Teiloperationen, die von Stani als „sehr eintönig, trist, maschinengesteuert, entfremdet, getrieben von Geräten und kein Platz zur Selbstentfaltung lassend“ beschrieben werden, können nur jene Arbeiter:innen als „viel zu gut“ gelten, die die ohnehin hohen Anforderungen der Herrschenden im Hinblick auf die Arbeitsgeschwindigkeit überdurchschnittlich zu erfüllen bereit sowie überhaupt im Stande sind. Wobei diese Bereitschaft, als eine Art strategische Akzeptanz, schon allein aufgrund des im vorausgehenden Kapitel dargelegten Selektionsmechanismus der Leiharbeit nicht selten vorhanden sein dürfte³⁸, während die notwendigen menschlichen Voraussetzungen – psychisch und physisch – hingegen so individuell sind wie, ihrer Potenzialität nach, die Menschen selbst.

Zurück zur Einteilung der Arbeitskräfte auf die verschiedenen Teiloperationen. Neben den dargelegten Kriterien der individuellen Leistung, berichtet Ahmet von rassistischen Einteilungspraktiken mancher Betriebsleiter:innen. Unterschieden würde dabei nicht zwischen Österreicher:innen und Ausländer:innen, sondern zwischen Osteuropäer:innen und Menschen aus Drittstaaten, etwa aus dem Irak, Afghanistan, Somalia oder eben – in Ahmets Fall – aus Syrien. Während Erstere sich ihre Tätigkeiten teilweise aussuchen dürften, bekämen Letztere die unbeliebtesten und angestrengtesten Teiloperationen zugewiesen. In ihrer gleichzeitigen Irrationalität und Rationalität verweist diese Praxis auf das notwendige Fortleben irrationaler Momente innerhalb der vermeintlich rationalen, jedoch eigentlich höchst widersprüchlichen kapitalistischen Organisation von Arbeit: Irrational ist sie, da die Zuteilung von Menschen auf Teiloperationen nach Herkunft anstatt nach Fähigkeiten tendenziell zu Produktivitätseinbußen und insofern, aus der Perspektive des Unternehmens, zu einer geringeren Mehrwertproduktion führt; indessen ist sie aus deren Perspektive ebenso rational, da sie die Arbeiter:innen – ganz im Sinne des Prinzips *divide et impera, teile und herrsche* – nach Herkunft spaltet und so einer Organisation dieser entgegenarbeitet.

5.3.2. Die spezialisierten und standardisierten Teiloperationen innerhalb des Arbeitsprozesses³⁹

Wenden wir uns nun den verschiedenen Teiloperationen zu, die von Stani in einer Skizze des Verteilerzentrums veranschaulicht wurden (siehe Abbildung 1⁴⁰). Im ersten Schritt des Arbeitsprozesses, der gleichzeitig der Verwertungsprozess ist, müssen die „Kartonagenarbeiter:innen“ (Stani i.E.) (Position1) unter Zuhilfenahme eines Hubwagens Paletten, auf denen sich die Pakete befinden, die es in das Verteilerzentrum einzuspeisen gilt, an das Fließband heranfahren. Zuständig für diesen Arbeitsschritt sind zwei Beschäftigte, die, wie wir gleich sehen werden, die bedeutendste Funktion innerhalb des Arbeitsprozesses übernehmen. Es kann davon ausgegangen werden, dass es sich

³⁷ Dieses Phänomen, das wir als Selbstverdinglichung fassen, wird uns in der vorliegenden Abhandlung immer wieder begegnen, weshalb es schließlich im sechsten Kapitel im Kontext der Frage nach den Voraussetzungen für das Bedürfnis nach Opposition erarbeitet wird.

³⁸ Die Bereitschaft kann neben der strategischen Akzeptanz ebenso aufgrund der selbstverdinglichenden Haltung vorhanden sein – siehe Kapitel 6.

³⁹ Die dargelegten Teiloperationen haben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Es ist durchaus wahrscheinlich, dass der Arbeitsprozess in den verschiedenen Schichten nicht vollständig identisch ist; so gibt es einen Arbeitsschritt, der nicht dargelegt wird, in welchem die Arbeiter:innen die mit Paketen befüllten Taschen für die Zusteller:innen zusammenstellen. Auf die Aussage der vorliegenden Abhandlung dürften diese minimalen Unterschiede allerdings keine Auswirkungen haben.

⁴⁰ Quelle: Stani (i.E.); Position10 ist für die vorliegende Abhandlung irrelevant.

dabei um jene handelt, die der Anforderung, möglichst schnell zu arbeiten, am besten gerecht werden. Die Arbeitsgeschwindigkeit dieser beiden hebenden, scannenden und klebenden Einspeiser:innen, insbesondere der ersten Position, welche dafür verantwortlich ist, die Pakete auf das Fließband zu legen, ist entscheidend für das Paketaufkommen an allen anderen Positionen innerhalb des Arbeitsprozesses: Sind die Pakete einmal eingespeist, bestimmt die Geschwindigkeit des Förderbandes scheinbar neutral, unpersönlich und objektiv über die notwendige Arbeitsgeschwindigkeit. Dies weiß das Management als Steuerungsfunktion zu instrumentalisieren – hier wird nichts dem Zufall überlassen: Die Schichtmanager:innen (Position8) sitzen in Sichtweite und sind jederzeit bereit, Druck auf die Einspeiser:innen auszuüben, wenn sie ihre Produktivitätsvorstellungen – respektive die ihrer Vorgesetzten, deren Druck von ihnen an die Arbeiter:innen weitergeben wird – nicht erfüllen. Um dieser sowie ihrer allgemeinen Aufgabe, den gesamten Arbeitsprozess im Verteilerzentrum zu überwachen und am Laufen zu halten, nachzukommen, nutzen die Schichtmanager:innen die aus der permanenten digitalen Überwachung hervorgehenden Daten. So können sie die in Kapitel 5.2. bereits erwähnten Statistiken auf ihrem Computer in Echtzeit verfolgen. Wenn die Leistungen jener nicht der durch das Paketaufkommen scheinbar objektiv notwendigen Geschwindigkeit entsprechen, wird an den „zu langsamen“ Positionen persönlich Druck ausgeübt. Selbstverständlich ist auch das Einspeisen neben der persönlichen Überwachung durch den Schichtmanager einer digitalen Überwachung durch den Scanner unterworfen, wenngleich dies lediglich die scannende und druckende Person betrifft.⁴¹ Nachdem die Pakete in den Prozess des Verteilerzentrums eingespeist und an mehreren Stellen von Fließbandschlichter:innen (Position3) anhand der Information auf dem gelben Sticker auf das zu ihrer Destination führende Fließband gestoßen wurden, sind die Fließbandräumer:innen (Position4) an der Reihe. Ihre Aufgabe ist es, sämtliche an ihrer Fließbandposition ankommenden Pakete je nach Beschriftung auf einen dafür vorgesehenen Wagen abzulegen. Insofern müssen sie pro Arbeitstag viele tausend Pakete heben und ebenso viele Beschriftungen lesen (ebd.). Anschließend sind die „Sortierer:innen“ (Position5) in der Verantwortung, die Pakete von den Wagen zu heben, mittels der Scanner einzuscannen und in die durch den Scanvorgang aufleuchtende Tasche – eine von vielen im jeweiligen Gang – einzusortieren (Stani i.E.). Diese Tasche muss dann ebenfalls eingescannt werden, woraufhin eine aufsteigende Melodie das korrekte Einsortieren der Pakete signalisiert (beziehungsweise eine absteigende Melodie das Vorliegen eines Sortierfehlers). Es ist eine vollkommen digital gesteuerte Operation, die sich gleichsam durch eine Subjekt-Objekt Umkehr auszeichnet: Das eigentliche Subjekt, die Arbeiter:innen, werden zum Objekt des eigentlichen Objekts, welches nun die Rolle des Subjekts übernimmt: der digitalen Maschinerie. Als objektiviertes „sensomotorisches Anhängsel der Maschine“ (Barthel und Rottenbach 2017, S. 252) sind sie gezwungen, deren Befehlen Folge zu leisten⁴², in Georgis Worten: „Die Mitarbeiter arbeiten mit einem Gerät und da steht, ich mache diese Aufgabe, ich drücke ‚nächster Schritt‘, neue Aufgabe taucht auf und ich weiß dann was zu tun ist. (...) Links, rechts, unten – es steht immer vor mir.“ Stani beschreibt die Erfahrung als Sortierer zu arbeiten in seinem Beobachtungsprotokoll folgendermaßen:

⁴¹ Weshalb es dennoch ausreicht, wenn ausschließlich eines der drei Teammitglieder digital überwacht wird, welche Auswirkungen das auf die sozialen Beziehungen zwischen den Arbeiter:innen hat und worin die Vorteile für das Unternehmen bestehen, wird im Kapitel 5.6.2. ausgeführt.

⁴² Dass sich die Kontrolle durch die digitale Maschinerie dennoch weiterhin nicht total, sondern brüchig darstellt, geht sowohl aus den Studien von Birke sowie Barthel und Rottenbach (2017; 2022) als auch aus der vorliegenden Arbeit hervor. So werden wir im Kapitel 5.6.1. ausführlicher darauf eingehen, dass weiterhin eine zusätzliche Disziplinierung seitens der Vorgesetzten notwendig bleibt, um die Ausführung der Anweisungen der digitalen Maschinerie durchgehend zu gewährleisten.

„Ich habe mir gedacht, ich fühle mich wie ein Cyborg, der mit den technischen Geräten, die er durch Knopfdruck aktiviert, mit der Lagerhalle interagiert; man fühlt sich als Teil der Maschinerie.“ (Beobachtung Stani)

Diese durch die Verdinglichung im Rahmen der Arbeitsorganisation, des Arbeitsprozesses sowie der in diesem Zusammenhang konstruierten konkreten Teiloperation ausgelöste Erfahrung ist charakteristisch für eine Entfremdungserfahrung: Stani fühlt sich durch die Tätigkeit von sich selbst entfremdet, „wie ein Cyborg (...) als Teil der Maschinerie“, letztlich heteronom. Dies verweist bereits auf die Internalisierung und Inkorporation, das Einschreiben ins Bewusstsein und sogar den eigenen Körper, der durch die Herrschenden festgelegten Form der Arbeitsorganisation und über die digitale Maschinerie vermittelten Tätigkeiten und ihrer Bewegungsabläufe: „Schneller arbeiten kann man nur, indem man sich selbst mit der Technik verschmilzt und diese dadurch perfekt handzuhaben lernt, außerdem seine Bewegungen der Umwelt sowie dem Rhythmus und die Geschwindigkeit den Intervallen der digitalen Geräte unterordnet“ (Beobachtung Stani).

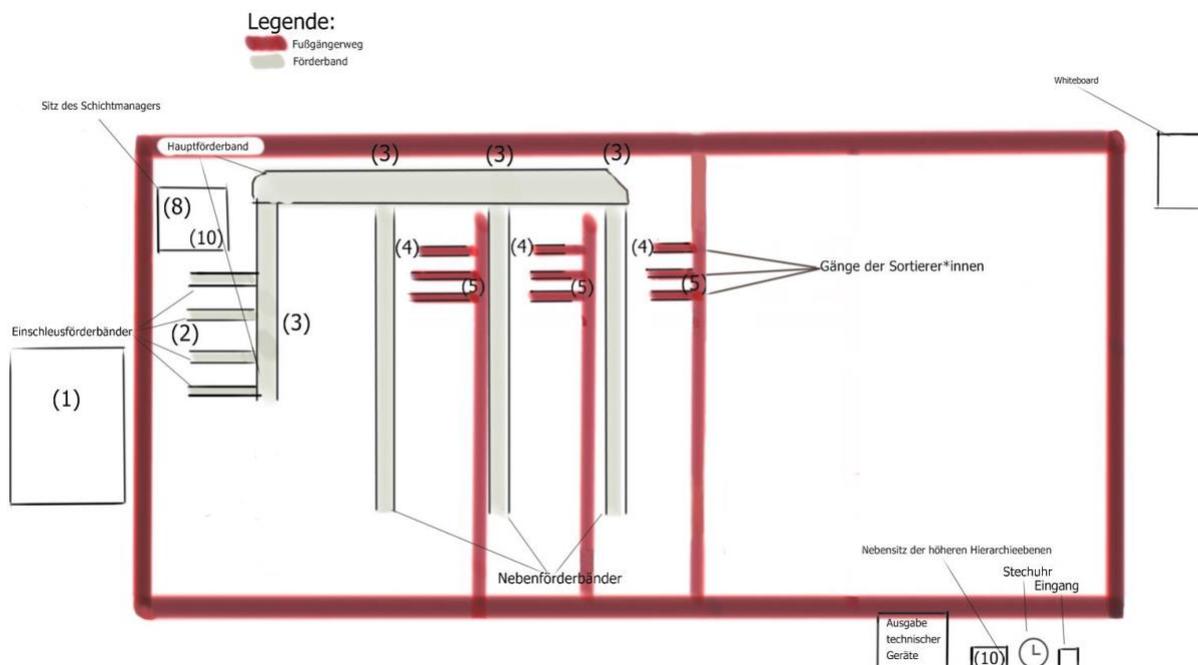


Abbildung 1; Quelle: Stani (i.E.)

Insgesamt dürften die dargelegten Teiloperationen deutlich machen, wie wenig es im digital-tayloristischen Arbeitsprozess des Verteilerzentrums auf so etwas wie die besonderen, menschlich-individuellen Eigenschaften oder Qualitäten der Arbeiter:innen ankommt. Vielmehr werden sie zu Instrumenten degradiert, die jeweils zur Durchführung einer „mechanisch“ sich „wiederholende[n] Teiloperation“ eingesetzt werden (Lukács 1970, S. 177). Auf diese Weise und zusätzlich bedingt durch die dargelegte digitale Steuerung jener Teiloperationen, dem „algorithmic workplace-regime“⁴³ (Schaupp 2022), gelingt es dem Unternehmen, den Arbeitsprozess derart zu strukturieren, dass Migrant:innen und Flüchtlinge auch ohne (sprachliche) Vorkenntnisse integriert werden können (siehe

⁴³ Eine tiefgreifende Analyse des über Algorithmen vermittelten Verhältnisses zwischen Mensch und Maschine kann im Rahmen dieser Studie nicht geleistet werden. Jedoch existieren zum Phänomen des „algorithmic work control“ (Schaupp 2022), insbesondere im Bereich der Plattformökonomie, einige interessante Auseinandersetzungen (Altenried 2017; Cant 2020; Ivanova et al. 2018; Rosenblatt 2018).

auch Schaupp 2022). Davon profitieren die Kapitalist:innen, da die Ausbeutung jener aufgrund ihrer mitunter über das Migrationsregime vermittelten multiprekären gesellschaftlichen Position, die sich als zusätzlicher Disziplinarmechanismus im Arbeitsprozess niederschlägt, kompromissloser möglich ist (ebd., S. 319).

5.3.3. Der Arbeitsprozess, betriebliche Herrschaft und Verdinglichung

Die beschriebenen Teiloperationen innerhalb des Arbeits- und gleichzeitigen Verwertungsprozesses verweisen auf ein für den digitalen Taylorismus charakteristisches „System der rigiden Zergliederung und Kontrolle der Arbeit in Folge der Anwendung digitaler Technologien“ (Butollo et al. 2018, S. 144). Es konnte gezeigt werden, wie die Teiloperationen in den maschinellen Prozess des Verteilerzentrums integriert sind, den die Einspeiser:innen durch das Einspeisen der Pakete wesentlich am Laufen halten. An den verschiedenen Positionen innerhalb des Prozesses sind alle Arbeiter:innen dazu angehalten, das Paketaufkommen in der vorgesehenen Weise, etwa durch Heben, Scannen, Etikettieren, Stoßen oder Sortieren, zu bearbeiten:

„When they explain we have 30.000 or more, then you have to do it, you have to say ‘30.000 packages, okay’. So it depends on you, you have to work! You have to say ‘okay’. No Matter how much it is, you have to do that.” (Kovu)

Das täglich variierende Paketaufkommen, über dessen Höhe die Arbeiter:innen teilweise von den Vorgesetzten informiert werden, muss Kovus Erzählungen zufolge ohne Rücksicht auf individuelle menschliche Unterschiede⁴⁴ widerspruchsfrei akzeptiert werden: „you have to say ‚30.000 packages, okay‘. (...) No matter how much it is, you have to do that.“ Dargestellt in Form von objektiven, unpersönlichen Zahlen, die vermeintlich niemand zu verantworten hat beziehungsweise die unmittelbar aus der Anzahl der Bestellungen der Kund:innen hervorzugehen scheinen, wird das Arbeitsvolumen sowie die notwendige Arbeitsgeschwindigkeit aus dem Zusammenhang gerissen, verdinglicht. Auf diese Weise kann es gelingen, zugrundeliegende soziale Kämpfe zwischen Kapital und Arbeit und insofern das historische Gewordensein und Werden, das Prozesshafte und somit Veränderbare des Arbeitsvolumens zu verschleiern. Diese Strategie der Verschleierung, die mit Michael Burawoy gesprochen zum „simultaneous obscuring and securing of surplus value“, die „essence of the capitalist labour process“, beiträgt (Burawoy 1979, S. 30), scheint teilweise aufzugehen, wie wir bereits an der unkritischen Bezugnahme auf „zu langsame“ Arbeiter:innen durch Georgi am Beginn dieses Kapitels gesehen haben. Indessen gibt es auch Beschäftigte wie Kovu, die sehr wohl über das Ausbeutungsverhältnis sich bewusst sind:

„The workers don’t get what they have done. They [der transnationale Versandhandelskonzern] make a lot of profit, when people are working. So they have to get what they have done. (...) They just use you.” (Kovu)

Dieses von Kovu hier zum Ausdruck gebrachte Bewusstsein über die Instrumentalisierung von ihm und seinen Kolleg:innen – „they just use you“ – als Mittel zum Zwecke der Kapitalakkumulation durch das Unternehmen – „They make a lot of profit, when people are working“ – ändert jedoch, zumindest

⁴⁴ Dass dies auch im Hinblick auf den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz problematisch ist, wird in Kapitel 5.4. reflektiert.

unmittelbar⁴⁵, nichts an der Arbeitsgeschwindigkeit, geschweige denn am zugrunde liegenden Arbeitsprozess. Zu ungleich sind schlicht die Machtverhältnisse und zu wirkungsvoll die Herrschaftsmechanismen im Betrieb: Neben der vermeintlich objektiv notwendigen Geschwindigkeit des Fließbandes und der darauf beförderten und zu bearbeitenden Paketmenge, wird die Leistung der Arbeiter:innen durch die panoptische Überwachung der Scanner und Kameras – „Ich sehe mich heute in der Halle um und es gab tatsächlich Kameras, die scheinbar eine flächendeckende Aufzeichnung der Halle ermöglichen“ (Beobachtung Stani) –, das bereits analysierte Herrschaftsinstrument Leiharbeit sowie, wo immer notwendig, durch despotische Herrschaft seitens der unmittelbaren Vorgesetzten gesichert.⁴⁶

Diese Vorgesetzten – die Supervisors und teilweise die Schichtmanager:innen – stehen wiederum den ihnen hierarchisch übergeordneten Manager:innen in der Verantwortung. Dadurch wird der in den Zielvorgaben – dem Paketvolumen – zum Ausdruck kommende Druck und die Verantwortung diesem nachzukommen, hierarchisch Stufe für Stufe nach unten durchgegeben; auch dies bringt Kovu in folgendem Zitat zum Ausdruck:

„They are also workers, the supervisors. This kind of, you know, this kind of pressure comes from managers. What the managers say, they have to do. (unverständlich 5 Sek.) They have to say, ‘you have to do das, das, das.’ You have to make pressure; you have to everyday diese 20.000 packages. (...) This is not from supervisors. They are just implementors – all supervisors. This is from managers.“ (Kovu)

Die Deutung, wonach die Supervisors, ganz wie Kovu und seine Kolleg:innen, „also workers“ seien, die von ihren Vorgesetzten, den Managern, beherrscht würden und ebenso gezwungen seien, den Befehlen Folge zu leisten – „What the managers say, they have to do“ – verweist auf ihre ähnliche Position im Arbeitsprozess. Dessen hierarchische Organisation sowie die daraus hervorgehenden verschiedenen Tätigkeiten konstituieren ein folgenreiches Herrschaftsverhältnis. Die beherrschten und ausgebeuteten Supervisors übernehmen die Funktion der Herrschenden der beherrschten und ausgebeuteten Arbeiter:innen. Profiteur dieser spezifischen Form der Arbeitsorganisation ist der Kapitalist, er schlägt gleichsam zwei Fliegen mit einer Klappe: Die von ihm am Arbeitsmarkt gekauften Arbeitskräfte führen den Arbeitsprozess durch und kontrollieren gleichzeitig dessen Durchführung; zusätzlich führt die Hierarchie unter den Beschäftigten zu deren Spaltung, sie sind fortan Herrschende und Beherrschte, ihr gemeinsames Interesse – beginnend mit einer geringeren Arbeitsgeschwindigkeit – verschwindet hinter dem Schleier der Herrschaftsbeziehung. Erst vor diesem Hintergrund lassen sich die in Kapitel 5.6. behandelten sozialen Beziehungen innerhalb des Unternehmens begreifen, welche insbesondere durch ihren instrumentellen Charakter gekennzeichnet sind.

Eine weitere Folge dieser spezifischen Organisation des Arbeitsprozesses, in der sich jeder einzelne Arbeitsschritt durch Stupidität, Monotonie sowie (weitestgehend) digitale Steuerung auszeichnet und insofern annähernd keine Einarbeitungszeit voraussetzt, ist die Austauschbarkeit und Ersetzbarkeit der einzelnen Lohnabhängigen.

„You have to accept, you have to say ‘yes’. If you say ‘yes man’, they are okay, they give you thumb. But if you are not, they replace you.“ (Kovu)

⁴⁵ Eine Änderung erforderte eine Organisierung der Arbeiter:innen bzw. ein Eintreten für ihre Rechte. Über die Schwierigkeiten dieser opponierenden Strategien schreibe ich im sechsten Kapitel.

⁴⁶ Hierauf wird im Rahmen der Analyse der sozialen Beziehungen im Unternehmen in Kapitel 5.6. ausführlich eingegangen.

Die von Kovu dargelegte Erfahrung, „replaced“, also ersetzt beziehungsweise ausgetauscht zu werden, sofern man nicht allen Befehlen ohne Widerrede Folge leistet – „you have to accept, you have to say ‚yes‘“ – ist nur im Kontext des Arbeitsprozesses und der verschiedenen Tätigkeiten begreifbar. Erst die zentrale Konzentration des Wissens beim Management und dessen digitale, dezentrale Ausgabe in Form der Arbeitsanweisungen über den Scanner ermöglichen es, einzelne Arbeiter:innen einfach auszutauschen, wenn diese nicht den Erwartungen entsprechen.⁴⁷ Schaupp (2022) spricht dabei von einem „system of algorithmic work control“, mittels dessen die Lohnabhängigen in die Unternehmen integriert werden und das auf der Kontrolle, Segmentierung und Standardisierung der Tätigkeiten durch den Einsatz technischer Mittel basiert (S. 310). Die „entfremdete Arbeit, die von jedem beliebigen Anderen ebenso gut getan werden könnte“ (Adorno 2003b, S. 160) macht einmal mehr kenntlich, wie wenig es bei den Teileroperationen im Verteilerzentrum auf die Individuen und ihre besonderen menschlichen Eigenschaften ankommt. Für das Unternehmen sind sie nicht mehr als hebende, scannende, etikettierende, schubsende oder sortierende Produktionsmittel, verdinglichte Instrumente, aus denen es möglichst viel Mehrwert abzuschöpfen gilt. Wagt es ein:e Arbeiter:in zu widersprechen, nicht auf jeden Befehl mit ‚yes man‘ zu reagieren, womit gleichsam ein Anspruch ausgedrückt wird, zumindest mehr als Produktionsmittel, Subjekt, zu sein, wird er:sie schlicht durch eine:n gefügigere:n „replaced“; wer sich hingegen mit dieser zugeschriebenen Rolle abfindet, „like a machine“ arbeitet, der hat nichts zu befürchten – „they give you thumb“ (Kovu). Dies gilt freilich auch nur unter der Einschränkung tatsächlich verwertbar zu sein: „I’m, we’re the same as package, you know, when the package disappears, I disappear“ (Kovu).

In engem Zusammenhang mit der Austauschbarkeit steht ein weiterer Aspekt, der sich aus der spezifischen Arbeitsteilung ergibt:

„Ah, also einen ganzen Überblick von dem ganzen Ablauf, das haben Supervisors und Manager. Der Arbeiter oder die Mitarbeiterin, die die Pakete sortieren, haben diesen Überblick nicht.“ (Georgi)

Wie Georgi hier erläutert, haben die Arbeiter:innen, „die die Pakete sortieren“ – oder eben heben, scannen, etikettieren, schubsen etc. – keinen „Überblick von dem ganzen Ablauf“, ganz im Gegensatz zu den „Supervisors und Managern“. Insofern sind sie, anstatt dessen Subjekte zu sein, gewissermaßen auf austauschbare Rädchen innerhalb des rationalisierten, kleinteilig organisierten Arbeitsprozesses degradiert; „bloße Glieder eines“ dem:der Produktionsmittelbesitzer:in, unter dessen:deren „unbedinge[r] Autorität“ sie stehen, „gehörigen Gesamtmechanismus“ (Marx 2018, S. 341). Dadurch erscheint der „Mensch [...] weder objektiv noch in seinem Verhältnis zum Produktionsprozess als dessen eigentlicher Träger, sondern er wird als mechanisierter Teil in ein mechanisiertes System eingefügt, das er fertig und in völliger Unabhängigkeit von ihm funktionierend vorfindet, dessen Gesetz er sich willenlos zu fügen hat“ (Lukács 1970, S. 179). Daran ändert auch die von Georgi nachgeschobene Relativierung nichts, der zufolge es möglich sei, zu erfragen,

„wie viel noch oder was noch zu tun ist. Das wird sofort gesagt, man hat Anspruch darauf, informiert zu sein. Aber wenn alle informiert werden, das wäre nicht optimal für den Prozess.“ (Georgi)

⁴⁷ Zwar ist es nie möglich, das gesamte Wissen zu zentralisieren, wie wir etwa an Stanis Beobachtung von der notwendigen Inkorporierung der Arbeitsabläufe für eine hohe Arbeitsgeschwindigkeit gesehen haben. Dieses implizite Wissen reicht allerdings nicht aus, um der eigenen Austauschbarkeit zu entgehen.

Selbst wenn es tatsächlich einen theoretischen „Anspruch darauf“ geben sollte, „informiert zu sein“, „wie viel noch oder was noch zu tun ist“, verstärkt das lediglich die These, wonach die Arbeiter:innen nichts als die Ausübenden einer vorbestimmten, spezialisierten Tätigkeit innerhalb des Arbeitsprozesses sind, der ihnen gleichsam als unveränderbares Naturgesetz, als zweite Natur, entgegentritt: Nicht einmal die Einsicht in das noch bevorstehende Arbeitsvolumen stellt eine selbstverständliche Information für sie dar; es muss schlicht gearbeitet werden, solange das Fließband Pakete befördert, umgedreht ist die Schicht beendet, wenn das Fließband für einige Minuten leer bleibt:

„Nach und nach wurden die Pakete weniger und irgendwann kamen keine mehr. Nachdem bereits fünf bis zehn Minuten keine mehr gekommen waren, sagte zwar keiner der Arbeitenden etwas, aber alle begannen zum Sammelpunkt am vorderen Ende der Halle zu gehen.“

(Beobachtung Stani)

Die Arbeitenden sind also gezwungen die immer gleichen Handbewegungen so lange auszuüben, bis auf dem Fließband „irgendwann“ keine Pakete mehr ankommen. Zwar können sie, Georgis Aussage zufolge, theoretisch zumindest die Information über das bevorstehende Arbeitsvolumen aktiv einfordern, allerdings „wäre es“ – so Georgi weiter – „nicht optimal für den Prozess“, „wenn alle informiert werden.“ Das trifft wohl auch zu: Bei einem Prozess, in welchem der Mensch lediglich zur stumpfen Ausübung der technisch gesteuerten, rationalisierten stupiden Einzelschritte eingesetzt wird, „erscheinen die menschlichen Eigenschaften und Besonderheiten des Arbeiters“, solange sie nicht bereits im Sinne des Unternehmens zugerichtet wurden, tendenziell „als bloße Fehlerquellen dem rationell vorherberechneten Funktionieren dieser abstrakten Teilgesetze gegenüber“ (Lukács 1970, S. 179). Da selbst der Wunsch der Arbeitenden angemessen in die den Arbeitsfortschritt betreffende Übersicht einbezogen zu werden, den Arbeitsprozess unterbräche und somit verlangsamte, kann dies durchaus im erweiterten Sinne als Fehlerquelle gesehen werden – besteht das Ziel doch in einer möglichst hohen Geschwindigkeit bei der Abarbeitung der Pakete.

Der Arbeitsprozess zeichnet sich in kapitalistischen Gesellschaften durch seinen Doppelcharakter aus: Neben dem Ziel, die – gesellschaftlich vermittelten und produzierten (Adorno 2003b, S. 392ff.) – menschlichen Bedürfnisse durch die Herstellung von Gebrauchswerten zu befriedigen, bezweckt er insbesondere die Produktion von Tauschwerten, die den Verwertungsprozess des Kapitals erst ermöglichen. Die Erkenntnisse zur betrieblichen Herrschaft sowie die Momente der Verdinglichung, die aus der vorliegenden Analyse des Arbeitsprozesses sowie der Tätigkeiten hervorgehen, lassen sich erst vor diesem Hintergrund wirklich begreifen: Die Trennung aus Hand- und Kopfarbeit, die Konzentration des Wissens beim Management, die Überwachung und Steuerung des Arbeitsprozesses, sowie die Dequalifizierung der Arbeiter:innen sind gleichermaßen Methoden der Produktivitätssteigerung wie Herrschaftssicherung, die letztlich dafür sorgen, dass das gekaufte Arbeitspotenzial ausgeschöpft und insofern der Verwertungsprozess des Kapitals, die Produktion von Tauschwerten, gesichert ist (Braverman 1980; Flecker 2017, S. 163). Von den arbeitenden Menschen wird in diesem Prozess, wie das vorliegende Kapitel gezeigt haben dürfte, abstrahiert, sie werden zu bloßen Mitteln entwürdigt, durch deren Ausbeutung die Zwecke der kapitalistischen Produktion erst realisierbar ist.

Bevor wir im Kapitel 5.6. die sozialen Beziehungen innerhalb des Unternehmens beleuchten, die von diesem Arbeitsprozess strukturiert werden, wenden wir uns in den folgenden Kapiteln zwei weiteren Aspekten zu, die zur Erhellung der Arbeitsbedingungen im Verteilerzentrum beitragen: dem Gesundheitsschutz sowie der Bezahlung.

5.4. Psychische und physische Vernutzung der Arbeiter:innen

Bereits die Beobachtungen Stanis während des verpflichtenden Sicherheitstests zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses lassen erahnen, wie nebensächlich der Schutz der Gesundheit der Arbeiter:innen im Verteilerzentrum ist. So wurden sie bei ihrer Einstellung im Rahmen jenes Tests dazu aufgefordert, den Erhalt von Schutzkleidung zu bestätigen, darunter auch ein Helm, den sie nie bekamen, sowie Sicherheitsschuhe, die Stani auch nach mehrmaligem Nachfragen nicht in der richtigen Größe erhielt, weshalb er sich schließlich mit Blasen an den Füßen abfinden musste.

Etwas anders sieht es auf den ersten Blick in Bezug auf Covid-19 aus, wogegen scheinbar umfassende Schutzmaßnahmen etabliert sind, wie es etwa aus Ilias Erzählung hervorgeht:

“Wenn wir Pause haben, gibt es dort einen Tisch und Sitzplatz. Eine Person sitzt zum Beispiel hier, hier gibt es ein Glas und andere Personen halten auch Abstand. Hygiene gibt es dort auch viel. Alles super dort, Abstand, wir tragen auch Masken, wir arbeiten mit Maske.“ (Ilias)

In der Pause wird also recht penibel auf die Einhaltung der Corona Schutzmaßnahmen geachtet, Glasbeziehungweise Plastikwände zwischen den einzelnen Sitzplätzen und zusätzlicher Abstand zwischen den Arbeiter:innen sollen zur Infektionsvermeidung beitragen. Außerhalb der Pausen indessen verunmöglicht der Arbeitsprozess teilweise die Einhaltung der Abstandsregelungen, wie Ilias in einem anderen Interviewausschnitt zu bedenken gibt:

„Aber zur Weihnachtszeit haben wir keinen Abstand und dann drei Personen und manchmal sechs Personen gehen in einer Reihe und dann hast du zehn Minuten Zeit, diese Tour fertig zu machen. Jeder hat zehn Minuten, aber das schafft man nicht.“ (Ilias)

Von den Arbeiter:innen wird erwartet, ihre Gesundheit für den Zweck des Unternehmens, die fortlaufende Kapitalverwertung trotz Pandemie, aufs Spiel zu setzen, eine Infektion mit Covid-19, aufgrund zu geringen Abstandes zu anderen zu riskieren, während sie in der Pause, wie ich selbst beobachten konnte, streng ermahnt werden, sobald der Abstand zueinander nicht wie vorgesehen eingehalten wurde. Dass die Atomisierung der einzelnen Arbeitskräfte dadurch tendenziell sich verstärkt, ist für das Unternehmen ohnehin vorteilhaft, verringern sich dadurch doch die Möglichkeiten wechselseitiger Solidarisierungen oder gar Organisierungen. Letztlich ist dieser widersprüchliche Umgang mit den Maßnahmen innerhalb des Betriebs eine Reflexion des Corona-Krisenmanagements auf nationalstaatlicher Ebene: Während *social distancing* einerseits als unbedingt notwendige infektionsvermeidende soziale Praxis gefordert wurde, galt dies andererseits nicht für die Anreise zur Arbeitsstelle: das Infektionsrisiko in überfüllten öffentlichen Verkehrsmitteln auf dem Weg ins Verteilerzentrum sowie zu anderen Arbeitsstätten musste schlicht in Kauf genommen werden. Davon betroffen waren überdurchschnittlich viele Menschen aus den unteren sozialen Klassen, häufig Migrant:innen und Flüchtlinge: Die „Exekutivgewalten der demokratisch-kapitalistischen Industrienationen [...] betreiben keine ‚Politik des Lebens‘ ohne Wenn und Aber, sondern eine *Politik mit dem Leben*“ (Lessenich 2020, S. 221). Während Menschen aus den mittleren und oberen sozialen Klassen ins Homeoffice auswichen, riskierten die (migrantischen) Arbeiter:innen in den Verteilerzentren und anderswo ihre Gesundheit und letztlich auch ihr Leben, um sowohl die Bedürfnisbefriedigung jener aufrechtzuerhalten als auch die Kapitalakkumulation der Käufer:innen

ihrer Arbeitskraft sicherzustellen. Dies trägt auch dazu bei, zu verstehen, weshalb „die Hauptbetroffenen von Krankheit und Tod die Angehörigen jener Sozialmilieus“ sind, „die über geringe Einkommens- und Bildungsressourcen verfügen“ und „mit prekären Arbeits- und beengten Wohlverhältnissen konfrontiert sind“ (Lessenich 2020, S. 223).

Dass dem Schutz der Gesundheit der Beschäftigten geringere Priorität zugeschrieben wird als dem reibungslosen Funktionieren der Paketbearbeitung im Verteilerzentrum, wird auch am bereits im Rahmen des Kapitels 5.2. eingeführten Umgang mit Krankenständen deutlich:

„Man kann sich nicht krankmelden. (...) Ein Freund von mir hat geschrieben, ‚heute bin ich krank‘. Dann hat er die Antwort bekommen: ‚Ja, und? Bitte trotzdem kommen, wir haben wenig Mitarbeiter.‘ Dann am gleichen Tag hat er gearbeitet. Normalerweise am ersten Tag machen wir safety-school, da wird uns erklärt, dass wir zu Hause bleiben müssen, wenn wir krank sind. Wenn ich mich krankmelden will, dann wird gesagt ‚Nein, es fehlen viele Mitarbeiter, du musst zur Arbeit kommen.‘“ (Abdul)

Wie in Kapitel 5.2. erläutert, verdeutlicht diese Aufforderung, den eigenen Gesundheitszustand zu ignorieren und zur Arbeit zu erscheinen, dass weder die Gesundheit der kranken, noch jene der übrigen Arbeiter:innen sowie der Menschen, denen sie auf dem Weg zur Arbeit begegnen, irgendwie relevant sind – deren Ansteckung wird vollkommen bewusst in Kauf genommen. Verdinglicht auf den Status einer Funktion innerhalb des Arbeitsprozesses haben die Lohnabhängigen schlicht zu funktionieren, wann immer der Käufer ihrer Arbeitskraft es fordert. Dass aus dieser erzwungenen Distanzierung vom eigenen körperlichen und psychischen Zustand Entfremdungserfahrungen hervorgehen können, ist naheliegend. Angesichts dessen, was mit Beschäftigten passiert, die jener Aufforderung nicht nachkommen – und sei es aufgrund einer staatlich verordneten Quarantäne –, sind sie vor die Alternative ‚Kündigung oder krank zur Arbeit‘ gestellt:

„Einem Freund von mir ist das auch passiert. Er war zwei Wochen krank, Quarantäne aber. Er ist zurückgekommen und hat nur drei Tage gearbeitet. Nach den drei Tagen hat er die Kündigung bekommen.“ (Ilias)

Diese Zeitspanne zwischen dem Vorfall, welcher zur Kündigung führt und der Kündigung selbst, die wohl darauf abzielt, deren Grund zu verschleiern, wurde auch von anderen Interviewten erwähnt, Kovu etwa sagt dazu: „They use tricks.“ Aus Zwang zur Selbsterhaltung auf den Job angewiesen, kann davon ausgegangen werden, dass es zumindest von manchen Arbeiter:innen vorgezogen wird, notfalls mit Covid-Infektion zu arbeiten, um dem Risiko der Kündigung zu entgehen.

Ferner wirkt sich die hohe Arbeitsgeschwindigkeit sowie das Arbeitspensum negativ auf die Gesundheit der Arbeitenden aus, die dadurch teilweise strukturell gezwungen sind, ihre physischen und psychischen Grenzen zu überschreiten.

„Die Arbeitsflut ist nicht zu schaffen, das System funktioniert nur durch systematisches permanentes Überfordern der Kapazitäten der menschlich zumutbaren Arbeitskraft.“ (Beobachtung Stani)

Die Erfahrung Stanis, der zufolge die geforderte Leistung eigentlich „nicht zu schaffen“ sei und „das System“, der Arbeitsprozess nur durch „Überfordern der Kapazitäten“ funktioniere, teilt auch Kovu:

„Everything is on time, so they push you to somewhere, where you cannot afford. But you have to work and (...) you have to accept because of your background. You have to.“ (Kovu)

Ein Arbeitsprozess, dessen Geschwindigkeit den Lohnabhängigen gleichsam als natürliche, objektive Notwendigkeit entgegentritt, ausgedrückt etwa durch die Paketmenge auf dem Förderband, ignoriert sämtliche menschliche Unterschiede jener. Zwar mag es Personen geben, die mit den Anforderungen der Herrschaft zurechtkommen – sie treten dadurch oftmals als Apologet:innen derselben in Erscheinung, wie wir weiter unten sehen werden. Jedoch nützt dies allen anderen – für die Kovu hier mit dem Personalpronomen „you“ stellvertretend spricht –, die den Herrschaftsanforderungen nur entsprechen können, indem sie ihre physischen und psychischen Grenzen ignorieren, über diese hinausarbeiten, reichlich wenig. Die Integration der Menschen in den Arbeitsprozess ohne Rücksicht auf ihre individuellen menschlichen Bedürfnisse, Eigenschaften und Möglichkeiten geht auch aus folgender Erzählung von Abdul hervor.

„Manchmal bekommen wir 20 Kilogramm schwere Pakete, das ist für die Frauen sehr schwer, sie haben weniger Kraft als Männer. Aber trotzdem die machen alles, dass sie keine Kündigung bekommen.“ (Abdul)

Abdul verweist hier zwar lediglich auf die Frauen, welche ihm zufolge besonders unter den Anforderungen der Herrschaft leiden würden, jedoch kann dies zweifellos ebenso Männer treffen, da Frauen und Männer nicht als homogene Gruppen begriffen werden können. Unabhängig von diesem Beispiel wird deutlich, wie der Arbeitsprozess über die qualitative Verschiedenheit der Menschen – solange diese nicht verwertbar ist – hinwegrast, sie im schlechten Sinne alle gleich macht: zu entmenschlichten Instrumenten der Kapitalakkumulation, von denen konsequenterweise keine Müdigkeitserscheinungen akzeptiert werden:

„If you are tired, if you feel you are not so like a machine, then they come to you and ask what's wrong. 'Why are you like this. If you are not ready, don't come! Stay at home!'" (Kovu)

„Und wenn (...) du heute müde bist und nicht gut arbeitest und der Chef von [Name der Leihfirma] zu dir kommt und sagt er sieht alles, was du gemacht hast im Computer. Und wenn er zu dir kommt und sagt ‚Du hast heute nicht sehr gut gearbeitet. Wenn du zweimal so arbeitest, bist du weg.“ (Ilias)

Menschen, die Müdigkeit zeigen, da sie eben keine „machines“ sind, sondern im Arbeitsprozess erst gewaltsam dazu gemacht werden, werden unter Androhung der Kündigung – „Wenn du zweimal so arbeitest, bist du weg“ (Ilias) – aufgefordert, ihre Arbeitsgeschwindigkeit zu steigern. Dabei genügt es schon, „nicht sehr gut“ (Ilias) zu arbeiten oder wie Kovu es ausdrückt: „If you are normal scanning, they are not convinced, they are not happy. You have to be very, very fast.“ Ganz im Gegenteil zu diesen Erzählungen verweist Georgis Aussage, wonach „es „noch nie passiert“ sei, dass „das Unternehmen sagt, ‚ja du hast wirklich eine schlechte Leistung gehabt, du bist nicht geeignet für uns, finde was anderes“, einmal mehr auf dessen Perspektive auf die Arbeitsbedingungen, die im Sinne der symbolischen Gewalt mit jener der Herrschenden identisch ist.

Von den gesundheitlichen Folgen jenes omnipräsenten Arbeitsdrucks sowie der Ignoranz gegenüber physischen und psychischen Grenzen erzählte etwa Ahmet: So leide er aufgrund der immer gleichen Handbewegungen und dem andauernden Stress unter Schlafstörungen sowie Hand- und

Rückenschmerzen, noch dazu habe er eine Sehstörung ausgebildet. Lagerarbeit könne, so sagt er, niemand länger als drei oder vier Jahre durchhalten, weshalb er nach zwei Jahren im Verteilerzentrum kündigte – trotz Festanstellung und schlechter Jobaussichten auf dem Arbeitsmarkt. Die Arbeitsbelastung, insbesondere zu Weihnachten, habe er schlicht nicht mehr aushalten können. Auch Stani hält manche Folgen der hohen Arbeitsgeschwindigkeit in seinem Beobachtungsprotokoll fest:

„Gestern merkte ich, wie mich das Anhalten schneller zu arbeiten zu ungestümen Bewegungen anleitete. Ich merkte bei einigen meiner Bewegungen, wie meine Fingergelenke knackten und schmerzten oder wie ich andere Gelenke leicht verletzte, da die Maschinen durch die ankommende Paktmenge einen immensen Druck ausübten.“

„Belastende Lärm- und Lichtsignale (u.a. Laser) während der Schicht: Ich sehe manchmal nach der Schicht noch Farben und wenn etwas in meinem direkten oder peripheren Sichtfeld aufleuchtet oder scheint, dann werde ich auf eine ganz andere Art als zuvor aufmerksam, ich habe das Gefühl, reagieren zu müssen“ (Beobachtung Stani)

Die beschriebenen leichten Verletzungen sowie die Beeinträchtigungen des Sehvermögens, dies gilt es zu bedenken, konnte Stani bereits nach wenigen Arbeitstagen wahrnehmen; vor diesem Hintergrund müsste wohl die Aussage Ahmets, wonach niemand die Arbeit länger als drei oder vier Jahre aushalten könne, adaptiert werden: Niemand sollte diese Arbeit auch nur wenige Tage aushalten müssen, denn: „The people who are working there, they feel very bad“ (Kovu).

Wie bereits angedeutet, leiden nicht alle Beschäftigten gleichermaßen unter den Anforderungen, wodurch die Deutungen der Arbeitsbedingungen stark variieren können. Ausschlaggebend für diese Unterschiede sind neben individuellen Merkmalen der Menschen, aufgrund derer sie verschieden mit den Anforderungen zurechtkommen, auch Differenzen in der Behandlung durch die Vorgesetzten sowie insbesondere zwischen Leiharbeiter:innen und Festangestellten. So können Festangestellte Ilias Erzählungen zufolge sowohl Pause machen, wenn sie diese benötigen – „wenn du Pause brauchst, schicken sie dich in die Pause“ –, als auch in den Krankenstand gehen, ohne die Kündigung fürchten zu müssen:

„Aber als Festangestellter, wenn du krank bist, dann bleibst du zu Hause, bringst du eine Krankmeldung und schickst diese Krankmeldung per E-Mail und dann hast du alles erledigt.“
(Ilias)

Da der Festanstellung in jedem Fall ein Leiharbeitsverhältnis vorausgeht, profitiert der transnationale Versandhandelskonzern gewissermaßen noch von den negativen Erfahrungen der Leiharbeiter:innen, welche für diese im Rahmen ihrer Festanstellung – zumindest für eine gewisse Zeit – einen Bezugsrahmen darstellen: Vor deren Hintergrund erscheinen Mindeststandards wie die Möglichkeit, eine Pause einzulegen oder schlicht nicht krank zur Arbeit erscheinen zu müssen, plötzlich als besonders humane Arbeitsbedingungen. Dabei darf nicht vergessen werden, dass es zu einfach wäre, die Verantwortung für Leiharbeiter:innen, auf deren Arbeitskraft das Unternehmen zur Kapitalakkumulation wesentlich angewiesen ist, auszulagern; schon allein rechtlich gilt „[f]ür die Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers [...] der Beschäftiger als Arbeitgeber im Sinne der Arbeitnehmerschutzvorschriften“ (Arbeitskräfteüberlassungsgesetz §6 Absatz 1).

Ohnehin ist das Arbeiten selbst für einen festangestellten Arbeiter wie Ilias, der allgemein recht gut mit den Anforderungen der Herrschaft zurechtkommt, zumindest teilweise durch Stress charakterisiert:

„Weihnachtszeit? Oh, sehr schwierig: Wir fangen um 05:00 Uhr in der Früh an, wir müssen auch ein bisschen – so ein, zwei Stunden – der Nachtschicht helfen, weil die Nachtschichten so viel Stress haben. Die haben so viele Pakete und wenn wir bei den zwei Stunden Nachtschicht helfen, arbeiten wir nach den zwei Stunden unsere normalen Tätigkeiten. Natürlich stresst Weihnachten, aber wir müssen das durchziehen.“ (Ilias)

Interessant ist hier die in der Formulierung „natürlich stresst Weihnachten, aber wir müssen das durchziehen“ implizierte Reifikation des Arbeitspensums. In Wahrheit ist die stressige Arbeit an Weihnachten alles andere als eine natürliche Tatsache: Schon eine Veränderung des Arbeitsprozesses oder schlicht das Anstellen zusätzlicher Arbeitskräfte könnten stressreduzierende Maßnahmen sein. Mehr noch: Dass „Wir“ – wie Ilias sagt – „das durchziehen müssen“, verweist ferner auf eine Subjektivität, respektive auf ein Bewusstsein der Lohnabhängigen, das bereits im Sinne des Unternehmens zugerichtet ist. Dies dürfte wohl auch mit jenen bewusstseinsformenden Unternehmenspraktiken zusammenhängen, die von Barthel und Rottenbach (2017) – etwa in Form des Narrativs, des von ihnen untersuchten Unternehmens Amazon, von der Teilhabe am „geschichtlichen Projekt Amazon“ durch „harte Arbeit“ (S. 259) – thematisiert werden.

Neben Ilias berichtete auch Georgi von positiven Aspekten in Bezug auf den Gesundheitsschutz im Verteilerzentrum, ihm zufolge sei „Sicherheit“ für das Unternehmen „wirklich ein wichtiger Punkt“. In seiner Erläuterung verdeutlicht er einmal mehr, wie symbolische Gewalt zur Übernahme der Perspektive der Herrschenden, hier des Unternehmens, durch die Beherrschten, hier die Arbeiter:innen, führen kann:

„Wenn ich verletzt werde, dann bin ich Krankenstand, das bedeutet etwas für uns vom Sichtpunkt des Betriebs, etwas war nicht sicher und es gibt Probleme oder Lücken, obwohl es im meisten Fall auch ein persönliches Problem sein kann, vom Mitarbeiter verursacht werden kann. Weil, im Endeffekt ist es ein großer Betrieb und es gibt alle möglichen Sicherheitsprotokolle. Das muss so getan werden, Schritt für Schritt mit einer Checkliste, damit man weiß, wie es ist. Ja, das ist für die wirklich ein wichtiger Punkt, die Sicherheit.“ (Georgi)

Anstatt die Verletzung der Arbeiter:innen als Menschen zu problematisieren, artikuliert Georgi die Konsequenzen einer verletzten Arbeitskraft für das Unternehmen, denn: „Wenn ich verletzt werde, dann bin ich im Krankenstand.“ Im Krankenstand stände Georgi dem Produktionsmittelbesitzer nicht in der Rolle zur Verfügung, die dieser für ihn vorsieht und mit der er sich längst identifiziert: als funktionstüchtige Arbeitskraft. Ohnehin dürfte für das Unternehmen die Abwesenheit der Arbeitskraft nur dann relevant sein, wenn es diese weiterhin bezahlen muss oder keinen Ersatz für sie finden kann – andernfalls handelt es sich lediglich um Externalitäten. Da weder das eine noch das andere auf Leiharbeiter:innen zutrifft, dürfte der Schutz ihrer Gesundheit von nachrangiger Bedeutung sein: Sind sie krank oder verletzt, können sie schlicht gekündigt und ersetzt werden.

5.5. Ausschluss der Arbeiter:innen vom produzierten Reichtum

Im Kontext der Fragen nach der Entlohnung und ihrer subjektiven Bewertung, die im vorliegenden Kapitel beantwortet werden sollen, können wir vorerst festhalten – so geht es aus den Erzählungen der Interviewten hervor –, dass sich der Lohn zwischen Leiharbeiter:innen und Festangestellten kaum

unterscheidet. In beiden Fällen liegt es im Bereich des im Kollektivvertrag für Arbeitskräfteüberlassung festgelegten Stundenlohns von 10,64 €. Bereits deutlich anders verhält es sich mit der Bezahlung von Überstunden:

„Aber, wenn wir viele Pakete haben – und jetzt in dieser Zeit, November und Dezember, bekommen wir viele –, bleiben wir eine Stunde mehr. Wir müssen von 9 bis 14 Uhr arbeiten, aber manchmal bleiben wir bis 15 Uhr oder noch länger. Und dann bekommen die Mitarbeiter der [Name der Leihfirma] keine Überstunden, ja! Bei uns, [Name d. transnationalen Versandhandelskonzerns], direkt beschäftigt, wir bekommen Überstunden.“ (Abdul)

Während die geleisteten Überstunden der fest angestellten Beschäftigten abhängig von deren individueller Entscheidung entweder ausbezahlt oder durch Urlaubstage ausgeglichen werden: „Wenn du willst, kannst du Urlaub nehmen oder du nimmst das Geld“ (Ilias), „bekommen“ Leiharbeiter:innen – unabhängig davon, ob sie „20 oder 40“ Stunden „gearbeitet haben“, „keine Überstunden“ (Abdul). Ilias indessen schildert die Unternehmenspraxis in Bezug auf die Überstunden der Leiharbeiter:innen folgendermaßen:

„Aber diese sechs Monate als ich bei [Name der Leihfirma] gearbeitet habe, die sechs Monate waren Weihnachtszeit und da habe ich Überstunden (...) und dann geben sie dir nicht das Geld. Da musst du dir frei nehmen. Die sagen, ‚Morgen hast du frei. Nimm dir nächste Woche Urlaub‘. Du willst keinen Urlaub machen, aber die sagen nächste Woche siehst du deinen Plan, nächste Woche steht ‚Urlaub‘ und dann musst du Urlaub machen wegen den Überstunden.“ (Ilias)

Zwar wurden auch Ilias geleistete Überstunden nicht ausbezahlt, jedoch seien sie zumindest in Form von Urlaubstagen ausgeglichen worden. Wobei der Begriff Urlaub angesichts der Heteronomie in Bezug auf die zeitliche Festlegung der jeweiligen Tage wenig angemessen scheint. Die Wünsche der Arbeiter:innen hinsichtlich des Überstundenabbaus werden nicht berücksichtigt – „du willst nicht Urlaub machen“ –, im Gegenteil: Sie werden kurzfristig gezwungen „Urlaub“ zu machen – „Morgen“ oder „nächste Woche“ „musst du dir frei nehmen“ (Ilias). Gewissermaßen spiegelt sich die Unverfügbarkeit über die eigene Lebenszeit durch den Zwang, Überstunden zu leisten im Zwangscharakter des Abbaus derselben. Ahmets Erzählungen zufolge müssten sie sich immer an jenen Tagen ‚Urlaub nehmen‘, an denen die Arbeit aufgrund geringerer Paketmengen zumindest ein wenig erträglicher wäre. Unabhängig davon, ob die Überstunden keine Berücksichtigung finden oder in Form des ‚Urlaubs‘ ausgeglichen werden, führen diese wohl recht informellen Praxen mitunter dazu, dass manche Arbeiter:innen weniger Lohn erhalten als sie angesichts ihrer geleisteten Arbeitsstunden erwarteten: „We work a lot of hours, this week, last week, last month, but we didn’t receive what we are expecting“ (Kovu). Da sie zudem teilweise schon nach wenigen Stunden aufgrund zu geringer Auslastung nach Hause geschickt und Krankenstände überhaupt nicht bezahlt werden – „Du bist eine Woche krank, dann hast du diese Woche minus mit deinem Geld“ – ist die Höhe ihres Lohns mitunter sehr variierend: Manchmal erhalten sie 1300 €, manchmal 900 € und „manchmal 800 €“ (Ilias). Wenn die Arbeiter:innen nach den Gründen für die Lohnschwankungen fragen, wird ihnen geantwortet, sie hätten „weniger Stunden gearbeitet“ (Ilias). Möglicher Widerspruch und das Einstehen für die eigenen

formalen Rechte, wird, wie Daris in diesem Zusammenhang zu bedenken gibt, durch Wissenslücken⁴⁸ im Bereich der gesetzlichen Regelungen erschwert:

„Das Problem ist, dass wir uns nicht gut mit den Regeln und mit dem Gesetz auskennen und wenn uns irgendein Zettel hingelegt und gesagt wird, ‚da hast du 20 Stunden minus‘, obwohl ich die ganze Woche gearbeitet habe (...), dann glaubt der andere vielleicht es stimmt, ich weiß es ja nicht. Okay ich nehme ihn mit, passt tschau.“ (Daris)

Weil sie sich „nicht gut mit den Regeln und mit dem Gesetz auskennen“, sind manche Arbeiter:innen verunsichert, wodurch „irgendein Zettel“, der vermeintliche Minusstunden dokumentieren soll, einigermaßen bereitwillig akzeptiert wird: „Okay, ich nehme es mit, passt tschau.“ Bei diesem Zettel könnte es sich um jenes in Stanis Beobachtungsprotokoll aufgeführte Blanko-Zeitausgleichsformular handeln, zu dessen Unterzeichnung die Beschäftigten, dem Druck ihrer Vorgesetzten ausgesetzt, am ersten Arbeitstag angehalten werden, ohne über die Funktion aufgeklärt zu werden.

In jedem Fall führen die Lohnschwankungen bei ohnehin niedrigen Gehältern mitunter zu beachtlichen Herausforderungen bei der Reproduktion des eigenen Lebens: Die Miet- und Lebensmittelpreise sowie die Kosten für alle sonstigen Waren der Bedürfnisbefriedigung sind schließlich nicht über das monatliche Einkommen vermittelt; in der warenproduzierenden Gesellschaft werden die produzierten Bedürfnisse der Menschen nur dem Kontostand entsprechend befriedigt.

„Alles, was ich verdiene, gebe ich aus. Am Ende des Monats ist das Konto leer. That is basic human needs. (...) You are not running, you can krabbeln. It’s a very hard experience.“ (Kovu)

Die hier von Kovu explizit zum Ausdruck gebrachte Erfahrung prekärer finanzieller Verhältnisse, die gerade einmal zur Befriedigung der „basic human needs“ ausreichen, wird als starke Restriktion erfahren. So geht aus der Formulierung „you are not running, you can krabbeln“ deutlich hervor, wie wenig er sich aufgrund materieller Einschränkungen in der Lage fühlt, seine Potenziale auszuschöpfen, am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben. Lebenslagen wie diese machen die Irrationalität der Einrichtung der Gesellschaft offenkundig, zeichnete eine vernünftige Gesellschaft doch dadurch sich aus, dass sie die „vergesellschafteten Subjekte ihrer ungefesselten Potenzialität nach erhält“ (Adorno 1969b, S. 185). Jener Irrationalität wegen sind manche Arbeiter:innen darauf angewiesen, ihre finanzielle Lage etwas abzusichern, indem sie neben der Arbeit im Verteilerzentrum noch andere Jobs ausüben – so etwa Abdul:

„Ich arbeite auch woanders, ich kann nicht nur hier arbeiten. 1000 € ist nichts, Miete allein sind 400 € plus Wiener Energie und Lebensmittel, Jahreskarte für Wiener Linien, Internet und alles – kann ich nicht.“ (Abdul)

Letztlich reicht der Lohn kaum, jene Kosten zu decken, die im Rahmen der unmittelbaren Reproduktion der Arbeitskraft entstehen, die wiederum eine wesentliche Voraussetzung für die Kapitalakkumulation des Unternehmens darstellt. Mit Fraser gesprochen werden die migrantischen Arbeiter:innen in den Verteilerzentren nicht ‚nur‘ ausgebeutet, sondern gleichzeitig auch expropriert (Fraser 2018, S.11, 13). Schon die Finanzierung des Wohnraumes, die zum Arbeiten notwendige Energiezufuhr durch Lebensmittel, die zur Anfahrt ins Verteilerzentrum benötigte Jahreskarte der Wiener Linien sowie

⁴⁸ Ausführlicher siehe Kapitel 6.

einige weitere Ausgaben – „Internet und alles“ – machen einen Zweitjob notwendig. Die Unzufriedenheit über die Bezahlung bringt sein Kollege Aahdi im selben Gespräch folgendermaßen auf den Punkt: „Gehalt sind nur 1000 €, was gibst du den Leuten? Gar nichts“ (Aahdi).

Georgi indessen zeigt, gleichsam konsistent zum Großteil seiner Deutungen, wenig Verständnis für die – in seinen Worten – „Beschwerden“ seiner Arbeitskolleg:innen hinsichtlich des Lohns:

„Die meisten Beschwerden von Mitarbeitern verstehe ich auch nicht, weil die sagen beispielsweise, ‚warum bekommen wir nicht mehr Lohn oder mehr Arbeitsstunden, warum sind wir Teilzeit‘. Und ich lese meinen Vertrag durch und denke: ‚Es war euch bewusst, dass es ein Teilzeitjob ist. Also die Arbeit ist in drei Schichten verteilt (...). Und die Bezahlung ist nach Kollektivvertrag.‘ Ich verstehe das auch nicht. Es ist wie es ist.“ (Georgi)

Die Wünsche seiner Kolleg:innen nach einem höheren Lohn bei gleichen Arbeitszeiten oder zumindest nach einer über längere Arbeitszeiten vermittelten Lohnerhöhung sind für ihn nicht zu „verstehen“, da diese Formalien einerseits im Arbeitsvertrag und andererseits im Kollektivvertrag geregelt seien. Das darin sich ausdrückende verdinglichte Bewusstsein verschleiert den prozesshaften Charakter sowohl von Arbeits- als auch von Kollektivverträgen. Deren konkreter Inhalt müsste vielmehr begriffen werden als sich in Bewegung befindendes Ergebnis sozialer Kämpfe zwischen Kapital und Arbeit, wobei die Chance auf Verwirklichung der eigenen Interessen je nach aktueller Machtrelationalität variiert. Georgis Apologie des Status quo – „es ist wie es ist“ – wird noch verstärkt durch die von ihm vorgenommene Bewertung seiner Leistung und der seiner Kolleg:innen:

Interviewer: *„Findest du den Kollektivvertrag für eure Arbeit gerecht, findest du den Lohn angemessen?“*

Georgi: *„Mhm (—) das ist eine gute Frage. Es ist nicht wirklich schwere Arbeit. (...) Sonst, wenn man wirklich daran denkt, wer tatsächlich in der Halle arbeitet: Ich glaube jetzt in der Frühschicht, wir sind 100 % Ausländer, die meisten sind Asylbewerber. Die beherrschen kaum die Sprache und kommen ohne Qualifikationen. (...) Und Lagerarbeit ist nicht wirklich schwer, man muss auch damit rechnen, ich komme ohne Qualifikationen in die niedrigste Stufe und ich muss mich nur aufbauen und den Stufenbaum hochklettern. (-) Aus diesem Gesichtspunkt ist es ganz angemessen, mit dem Lohn selbst bin ich wirklich zufrieden, die Arbeitsstunden machen auch Sinn und die sind mir bewusst.“*

Der Lohn sei also „ganz angemessen“ und er „mit dem Lohn (...) wirklich zufrieden“, da die Arbeit „nicht wirklich schwer“ und die Beschäftigten zu „100 % Ausländer, die meisten (...) Asylbewerber“ seien, die „kaum die Sprache beherrschen und ohne Qualifikationen kommen“. Für einen höheren Lohn müssten sie sich aus Georgis Perspektive schlicht „aufbauen und den Stufenbaum hochklettern“ – internalisierte meritokratische Ideologie. Dass vermeintlich oder realiter geringe Qualifikationen und Sprachkenntnisse als Legitimationen für den Ausschluss vom gesellschaftlichen Reichtum, zu deren Produktion sie maßgeblich beitragen, von Lohnabhängigen akzeptiert werden, verweist eindeutig auf die von Bourdieu als symbolische Gewalt bezeichnete Übernahme der Kategorien der Herrschenden durch die Beherrschten und insofern auf die Verkennung und gleichzeitige Anerkennung von Herrschaft. Dass jene Kategorisierung und die darüber vermittelte Be- beziehungsweise Abwertung nicht von allen Arbeiter:innen fraglos übernommen wird, verdeutlicht folgende Aussage von Kovu:

„But [Name d. transnationalen Versandhandelskonzerns] thinks, what the workers do is useless, everybody can pack, can sortieren, you know, they are not qualified workers. (...) No! No! Diese kind of calculation for me is not okay”. (Kovu)

Wir sehen also, wie sehr sich die Schilderungen von Georgi und Kovu ähneln, jedoch mit einem wesentlichen Unterschied: Kovu reformuliert die Perspektive des Unternehmens, um sich im gleichen Moment davon abzugrenzen – „No! No! Diese kind of calculation for me is not okay“ – während sie von Georgi nicht nur affirmativ eingenommen, sondern bereits als die eigene erfahren wird. Um den kritischen Gehalt an jener Deutungsweise im Vergleich zu dieser herauszustreichen, dürfte eine weitere Aussage Kovus ausreichen, in der er auf die Tatsache verweist, dass es die Arbeiter:innen sind, welche hart für den Unternehmensprofit arbeiten: „You know the company what is it getting, what profits, they get 2 Million Dollar, 3 Million Dollar, and the workers work very hard for it.” In diesem Sinne fordert er – im Gegensatz zu Georgi – konsequenterweise höhere Löhne, weil die bisherigen „very, very, very low in terms of the living standard in Austria“ sind. Freilich blieben die Arbeiter:innen auch im Falle höherer Löhne die Produzent:innen des gesellschaftlichen Reichtums, von deren Teilhabe sie weitestgehend ausgeschlossen werden, und auch an ihrer objektiven Funktion „unmittelbares Verwertungsmittel des Kapitals“ zu sein, änderte sich nichts. Wie die Analyse der „Funktionsgesetze und -mechanismen“ (Marx 2018, S. 474) moderner kapitalistischer Gesellschaften im Theorieteil der vorliegenden Arbeit kenntlich gemacht hat, sind Ungleichheiten schlicht als funktional zu begreifen oder anders formuliert: als rational im Kontext des falschen Ganzen, der Irrationalität. Daher erforderte Emanzipation im emphatischen Sinne eine grundlegend andere Organisation von Produktion und Distribution; eine in der, unabhängig vom Lohn, niemand sein Leben in Verteilerzentren fristen müsste, die den Menschen durchsichtig wäre und in der sie ihre vollen Potenziale entfalten könnten. Dennoch darf das Leid der hier und jetzt lebenden Menschen nicht ausgeblendet werden, weshalb, auch angesichts der Aussichtslosigkeit der Veränderung jenes Ganzen in absehbarer Zeit, Kovus Forderung nach höheren Löhnen zu unterstützen ist.

5.6. Soziale Beziehungen im Unternehmen: Der Mensch als Funktionsträger

Vor dem Hintergrund der bisherigen Analyse, widmen wir uns im vorliegenden Kapitel der Frage nach den sozialen Beziehungen im Unternehmen. Die durch den hierarchischen Arbeitsprozess konstituierten interdependenten Machtunterschiede erfordern eine separate Analyse der Beziehungen zwischen Vorgesetzten und Arbeiter:innen einerseits sowie unter diesen andererseits.

5.6.1. Zurichtung der Arbeiter:innen durch ihre (unmittelbaren) Vorgesetzten

Da es hauptsächlich die Supervisors als unmittelbare Vorgesetzte sind, die – mit Marx gesprochen – „während des Arbeitsprozesses im Namen des Kapitals kommandieren“ (Marx 2018, S. 319), nehmen wir insbesondere die soziale Beziehung dieser beiden Gruppen in den Fokus. Georgi zufolge sind die „Supervisor und Manager (...) für den reibungslosen Ablauf des Prozesses“ zuständig. Um diesen reibungslosen Ablauf zu ermöglichen – wobei *reibungslos* aus der Perspektive der Arbeiter:innen, angesichts der Zumutungen, denen sie sich im Arbeitsprozess ausgeliefert sehen, ziemlich euphemistisch, wenn nicht zynisch anmutet – gilt es das durch den Arbeitsvertrag gekaufte Arbeitspotenzial bestmöglich zu verwerten:

„You know it depends from person to person, but generally the supervisors are, you know, they are trying to make workers more effective in a way, not to motivate, but in controlling, they say ‘you have to’, you know, they are screaming.“ (Kovu)

Aufgrund ihrer Position innerhalb des hierarchisch organisierten Arbeitsprozesses sind Supervisors dazu angehalten, „workers more effective“ zu machen, indem sie den Druck der ihnen übergeordneten Vorgesetzten auf die unter ihrer Befehlsgewalt stehenden Beschäftigten weitergeben. Insofern sind die sozialen Beziehungen nur verständlich, wenn sie als vermittelt durch die aus den Strukturen des Arbeitsprozesses hervorgehenden Funktionen innerhalb des Unternehmens begriffen werden. Während die Supervisor:innen „dictate: do that, do that“, gilt für die Arbeiter:innen: „you don’t have any choice“ (Kovu) oder in Georgis Worten: „ich höre was getan werden muss“. Doch trotz der Strukturiertheit dieses Herrschaftsverhältnisses, welches den Einzelnen, die die jeweilige Funktion übernehmen, gleichsam als objektiver Beziehungsrahmen entgegentritt, verweisen die Erzählungen der Interviewten auf Unterschiede in dessen konkreter Ausgestaltung: „it depends from person to person“ (Kovu). Die sozialen Beziehungen scheinen also trotz ihrer Strukturiertheit immer auch abhängig von den Menschen, welche als Träger:innen der jeweiligen Funktion – Arbeiter:in oder Vorgesetzte:r – in Erscheinung treten. Der durch die Funktionsweise des Arbeitsprozesses konstituierte Beziehungsrahmen ist zwar objektiv durch seinen instrumentellen Charakter bestimmt, in der konkreten Ausgestaltung lässt er den Subjekten jedoch gewisse Spielräume. So erzählt Ilias, der in verschiedenen Verteilerzentren arbeitete, von „netten“ Supervisors sowie anderen, die „eine Katastrophe“ seien.

„Ich wollte sofort kündigen, weil die Supervisors dort eine Katastrophe sind. (...) Du arbeitest in der Nacht und am Tag schläfst du wenig und wenn du in der Nacht arbeitest, die schreien wie Tiere, weißt du?“ (Ilias)

„[D]er Chef war auch nett, Supervisor ist nett. Schichtmanager auch nett und der große Chef auch sehr nett.“ (Ilias)

In der metaphorischen Schilderung der mitten in der Nacht „wie Tiere schreienden“ oder, in Kovus Worten, schlicht schreienden („screaming“) Supervisors, wird der entmenslichte und despotische Charakter der sozialen Beziehungen, mit denen sich manche Arbeiter:innen konfrontiert sehen, förmlich greifbar. Diese Erfahrungen stellen wohl auch den Bezugsrahmen dar, vor dessen Hintergrund Ilias den Umgang anderer Vorgesetzter als „nett“ wahrnimmt. Dies geht implizit auch aus seinen weiteren, die „Nettigkeit“ der Supervisors betreffenden Ausführungen hervor:

„Wenn du Pause brauchst, schicken sie dich in die Pause. Wenn du krank bist, kannst du nach Hause. (...) Alle sind nett, ja.“ (Ilias)

Die Möglichkeiten bei Erschöpfung eine Pause einzulegen oder eine Krankheit zu Hause auszukurieren, gleichsam zivilisatorische Mindeststandards im Umgang mit lebendigen Menschen, erscheinen hier als herausragende Positivbeispiele; wären sie selbstverständlich, fänden sie schlicht keine Erwähnung beziehungsweise würden nicht als Charakteristika für „nette“ Vorgesetzte herangezogen. Zudem kann angesichts der bisherigen empirischen Erkenntnisse davon ausgegangen werden, dass dies ohnehin nur für Festangestellte gilt – man denke etwa an die Kündigungen von Leiharbeiter:innen im Krankenstand. Die Relativität eines guten Umgangs seitens der Vorgesetzten wird auch anhand Ahmets Erzählungen deutlich, der es vor dem Hintergrund rassistischer

Diskriminierungserfahrungen durch manche Supervisor:innen besonders positiv hervorhebt, dass er und seine Kolleg:innen von manchen Supervisors begrüßt und verabschiedet werden.

Indessen ist es selbst um diese Umgangsformen spätestens dann nicht mehr weit her, wenn die Produktivitätsanforderungen nicht wie erwartet erfüllt werden. So erzählt Ilias an einer anderen Stelle des Interviews über den Umgang mit Leiharbeiter:innen im selben Verteilerzentrum, in dem alle Vorgesetzten doch eigentlich „(sehr) nett“ gewesen seien:

„Und wenn du (...) heute müde bist und nicht gut arbeitest, dann kommt der Vorgesetzte zu dir und sagt: ‚Ich sehe alles im Computer, was du gemacht hast. (...) Du hast heute nicht sehr gut gearbeitet. Wenn du zweimal so arbeitest, bist du weg.‘“ (Ilias)

Aus der durch den hierarchischen Arbeitsprozess strukturell vermittelten Perspektive der Vorgesetzten sind die individuellen Bedürfnisse der Menschen potenziell problematisch, da sie den in ihrer Verantwortung stehenden „reibungslosen Ablauf“ (Georgi) gefährden. Zu unterdrücken sind etwa die Bedürfnisse nach Erholung oder auf die Toilette zu gehen: „If you go two times to toilette, they say, why you go two times? (...) Two times – no that’s to much!“ (Kovu) Teilweise drohen die Vorgesetzten zur Sicherstellung der effizienten Verwertung des Arbeitspotenzials den Leiharbeiter:innen sogar mit der Kündigung: „Wenn du zweimal so arbeitest, bist du weg“ (Ilias). Zwar unterscheidet sich Ilias zufolge in dieser Hinsicht die soziale Beziehung der Vorgesetzten zu den Festangestellten, indessen relativiert er auch diese Aussage umgehend:

„Aber wenn du bei [Name d. transnationalen Versandhandelskonzerns] bist, passiert das [Kündigungsdrohung] nicht. Egal ob du gut arbeitest oder nicht, trotzdem sagen sie dir das nicht. Wenn du aber langsam bist, dann schickt [Name d. transnationalen Versandhandelskonzerns] dir jemanden und sagt: Da musst du schneller sein.“ (Ilias)

Die Enge des oben eingeführten aus dem Arbeitsprozess hervorgehenden Beziehungsrahmens wird hier besonders deutlich. Spielräume für eine zumindest im Ansatz wertschätzende und akzeptierende menschliche soziale Beziehung zwischen Vorgesetzten und Arbeiter:innen sind lediglich so lange vorhanden, wie der Verwertungsprozess der menschlichen Arbeit „reibungslos“ funktioniert. Wer die Chance auf einen im Ansatz menschlichen Umgang durch die Vorgesetzten wahren möchte, sollte tendenziell nicht als besonderer Mensch, sondern vielmehr als bloße Arbeitskraft in Erscheinung treten. Spätestens wenn dies nicht gewährleistet ist, tritt für die Vorgesetzten als Funktionsträger:innen, wenngleich unbewusst, ihre strukturell vermittelte Perspektive in den Vordergrund, aus der die Arbeiter:innen letztlich eben Instrumente zur Produktion von Mehrwert sind, bei denen es in erster Linie auf die Produktivität ankommt: „Du musst schneller sein“ (Ilias). Die darin zum Ausdruck kommende Erfahrung der Druckausübung durch Vorgesetzte decken sich auch mit Kovus Schilderungen der Interaktionen im Verteilerzentrum:

„[P]eople are different you know. Sometimes it’s too much. There are some supervisors that put more pressure on one person. Maybe he’s working normal, but the supervisor wants more. And he says ‘VOLLGAS, TEMPO, KEEP GOING’, and the person is already there, he’s tired, he’s giving his best. Then he is coming again and again and again.“ (Kovu)

Interessant hierbei ist die Bezugnahme auf eine „normale“ Arbeitsgeschwindigkeit – „working normal“ –, die für manche Arbeitskräfte offensichtlich bereits zu Erschöpfung führen kann „the person is already

there, he's tired, he's giving his best“. Doch damit nicht genug, die von Kovu angesprochenen menschlichen Unterschiede – „people are different“ – ignorierend, werden bereits erschöpfte Arbeiter:innen mitunter von Supervisors „again and again“ ganz im Stile despotischer Herrschaft angeschrien: „Vollgas, Tempo, keep going“ (Kovu). Die darin erneut zum Ausdruck kommende Verdinglichung der Menschen zur bloßen Arbeitskraft ohne legitime Bedürfnisse sowie anerkannte individuelle qualitative Unterschiede, können mitunter zu Entfremdungserfahrungen führen: „Keep going, keep going, keep going, like a machine yeah, like a machine, like a machine“ (Kovu). Völlig auf eine Funktion innerhalb des Arbeitsprozesses reduziert, dessen Zweck, die Produktion von Tauschwerten, ein maschinelles Funktionieren der Menschen voraussetzt, ist es kaum verwunderlich, dass diese sich teilweise „like a machine“ und insofern von sich selbst entfremdet fühlen. Auch aus Abduls Erzählung über eine Supervisorin geht hervor, wie „rough“ (Kovu) die Interaktionen im Verteilerzentrum zumindest teilweise sich gestalten:

„Sie [die Supervisorin] schreit immer, ist nicht nett und wie gesagt, sie ist immer noch da. Wir haben alle zusammen eine Beschwerde eingereicht, aber es bringt nichts.“ (Abdul)

Die kollektive Beschwerde der Beschäftigten angesichts der „immer schreienden“ Supervisorin „bringt nichts“. Daran wird die in Wechselwirkung mit der außerbetrieblichen multiprekären Lebenslage insbesondere von Flüchtlingen entstehende betriebliche Macht- beziehungsweise eher Ohnmachtsposition, ihr schutzloses Ausgeliefertsein, offenkundig: „you have to accept because of your background“ (Kovu).

Wer jedoch bereit und insbesondere individuell in der Lage ist, bedingungslos sämtliche Befehle zu befolgen und dadurch den Anforderungen der Herrschaft gerecht zu werden, kann auf eine bessere soziale Beziehung zu den Vorgesetzten hoffen:

„You have to accept; you have to say ‘yes’. If you say ‘yes man’, they are okay, they give you thumb. But if you are not, they replace you.“ (Kovu)

Der Umgang scheint also abhängig vom Grad der Herrschaftsfügung zu variieren. Wer sich einer Anerkennung und Akzeptanz der Herrschaft widersetzt – sei es aus Autonomie oder aufgrund individuell menschlicher Konstitution, die eine Verwirklichung der Anforderungen, etwa der hohen Arbeitsgeschwindigkeit verunmöglicht –, werde schlicht „replaced“ (Kovu), also gekündigt und durch Humankapital ersetzt, welches der vorgesehenen Funktion im Verteilerzentrum effizienter nachkommt, effektiver sich verwerten lässt. Umgekehrt dürfte dies auch zu den bestimmten Erfahrungen und Deutungen jener Arbeiter:innen beitragen, die den Anforderungen gerecht werden: Der instrumentelle Charakter der sozialen Beziehungen, dies ist anzunehmen, tritt für sie weniger offensichtlich zu Tage, die Herrschaft wird eher anerkannt, akzeptiert und letztlich auch gestützt. Dies trifft etwa auf Georgi zu, demzufolge es „keinen Stress bei der Arbeit“ (Georgi) gäbe und der die Beziehung zu seinen Supervisors wie folgt charakterisiert:

„Und man kann freilich mit Supervisorin und Managern reden. Ich bin ganz offen und ehrlich mit denen (...) und wenn ich Verbesserungsvorschläge habe, sage ich, ja das muss sofort gemacht werden‘ und alles wird ernst genommen.“ (Georgi)

Die Differenz von Georgis Erfahrungen und Deutungen der sozialen Beziehungen im Vergleich zu jenen seiner Kolleg:innen – man denke an „wie Tiere“ schreiende, kontrollierende und unbedingte

Befehlsbefolgung fordernde Supervisors – ist offenkundig. Dies dürfte nicht nur darauf zurückzuführen sein, dass Georgi den Anforderungen der Herrschaft recht stressfrei nachzukommen scheint, ebenfalls relevant sind mindestens zwei weitere Aspekte.

Erstens scheint, wie im Rahmen dieser Abhandlung mehrmals dargelegt, seine Perspektive schlicht relativ harmonisch, wenn nicht identisch mit jener der Vorgesetzten, letztlich des Unternehmens: Während die Beschwerde von Abdul und seinen Kolleg:innen über eine „immer schreiende“ Supervisorin „nichts bringt“, schlicht ignoriert wird, erzählt Georgi, dass seine „Verbesserungsvorschläge“ immer „ernst genommen“ würden. Doch wie in Kapitel 5.5. aufgezeigt, sind für ihn Bedürfnisse beziehungsweise Forderungen nach höheren Löhnen oder besseren Arbeitszeiten ohnehin unverständlich, sei doch alles eindeutig im, durch das verdinglichte Bewusstsein hypostasierten, Arbeitsvertrag geregelt. Seine Verbesserungsvorschläge beschränken sich etwa darauf, wie er besonders positiv hervorhebt, ein „Thermoshirt, Handschuhe und eine Mütze“ einzufordern, damit er sich nicht verkühle, wenn er im Winter im Freien „auf dem Parkplatz“ arbeite (Georgi).⁴⁹ Zweitens könnte seine Herkunft relevant für die Erfahrungen und Deutungen der sozialen Beziehungen sein: Als einziger interviewter Europäer, antwortet er auf die Frage ob er „rassistische Erfahrungen selbst gemacht oder mitbekommen“ habe sehr eindeutig mit: „Nein sowas gibt’s nicht“ (Georgi). Alle anderen Interviewten, ausnahmslos Flüchtlinge aus Drittstaaten, erzählen indessen von rassistischer Diskriminierung in der Behandlung durch Vorgesetzte. So etwa Ahmet, der berichtet, wie ein Supervisor immer zuerst alle osteuropäischen Arbeiter:innen ihre Tätigkeit aussuchen ließe und anschließend die anstrengendsten und unbeliebtesten Operationen ihm und seinen afghanischen, somalischen, syrischen und irakischen Kolleg:innen zuteile. Oder Ilias, der über die sozialen Beziehungen in der Nachtschicht erzählt:

„Viele Freunde von mir arbeiten in der Nachtschicht und die sagen ‚der Supervisor kommt aus Bosnien und der andere kommt aus Kroatien und (...) die Supervisors behandeln uns nicht sehr gut, die somalischen Leute.‘“ (Ilias)

Die sozialen Beziehungen zu den Supervisors scheinen also zumindest teilweise von Rassismus durchdrungen. Dabei wird zumeist weniger zwischen Ausländer:innen und Inländer:innen, also Österreicher:innen unterschieden – diese arbeiten ohnehin kaum im Verteilerzentrum –, als zwischen (Ost-)Europäer:innen und Menschen aus Drittstaaten, in der Regel Flüchtlinge. Als Rumäne ist Georgi insofern nicht unmittelbar von rassistischen Praktiken der Vorgesetzten betroffen; seine Aussage indessen, wonach es überhaupt keinen Rassismus gäbe, verweist einmal mehr auf die durch symbolische Gewalt vermittelte Übernahme der Perspektive des Unternehmens, das mitunter auf seiner Website damit wirbt, Vielfalt, worunter sie auch ethnischen Hintergrund, Kultur und Nationalität verstehen, zu „feiern“.⁵⁰ Gefeierte wird, so möchte man einwenden, wohl eher der Profit, welcher sich aus der Nutzbarmachung der Machtlosigkeit und Abhängigkeit konstituierenden multiprekären Lebenslagen der migrantischen Arbeiter:innen schlagen lässt: Die (erzwungene) Akzeptanz ihrer zum Zweck der Produktion des relativen Mehrwerts extremen Instrumentalisierung als „variables Kapital“ (Marx 2018, S. 209), muss, dies hat das Kapitel 5.1. gezeigt, gerade durch ebendiese Lebenslage vermittelt begriffen werden.

⁴⁹ Fraglich bleibt, ob dies nur für ihn und andere Festangestellte oder auch für Leiharbeiter:innen gilt. Letztere können einfach gekündigt werden, falls sie krank werden, wohingegen erstere weiterhin Lohn beziehen und es insofern tatsächlich im Interesse des Unternehmens ist, dass sie sich nicht „verkühlen“.

⁵⁰ Ob der Anonymisierung des Unternehmens, wird hier von einer Quellenangabe abgesehen.

Wir können also festhalten, dass zwar durchaus Unterschiede in den sozialen Beziehungen durch Vorgesetzte bestehen. Bedingt durch Herkunft, Herrschaftsfügung und Anstellungsverhältnis werden die Beschäftigten tendenziell, je nach Supervisor:in, etwas besser oder schlechter behandelt. Dies ändert indes nichts an der allgemein im Arbeitsprozess stattfindenden Abstraktion von den besonderen menschlichen Bedürfnissen und Qualitäten. Objektiviert zum bloßen Produktionsmittel gilt für alle Arbeiter:innen, unabhängig davon ob „you are old, young, extrem young, if you are a woman“: „a lot of packages are coming and you have to sortieren“ (Kovu). Die verschiedenen Funktionen innerhalb des Arbeitsprozesses geben einen relativ starren Beziehungsrahmen vor, der die Interaktionen strukturiert: Ihren Vorgesetzten unterworfen, tragen die Supervisors dafür Verantwortung, durch persönliche Herrschaft, zur Zurichtung der Arbeitskräfte und insofern zur Lösung des Transformationsproblems beizutragen oder, in den Worten von Marx, darüber zu wachen „daß keine Zeit ohne Arbeit vergeudet wird“ (Marx 2018, S. 197). Damit ist die Rolle jener als Ergänzung zur herrschaftssichernden Funktion der Leiharbeit, der digitalen Maschinerie und des Arbeitsprozesses sowie der multiprekären Lebenslage der Arbeiter:innen zu verstehen. Wenn sie diesen dabei jegliche individuelle Bedürfnisse und sei es nur das Bedürfnis nach Erholung absprechen, weil dadurch die effektive Verwertung der Arbeitskraft gefährdet wird, sind die Vorgesetzten dabei weniger ihr potenzielles Selbst als die Charaktermasken ihrer Funktion. Letztlich sind die sozialen Beziehungen schon ihrem objektiven Gehalt nach keine zwischenmenschlichen im eigentlichen Sinne, sondern bereits verdinglichte Beziehungen zwischen Funktionsträger:innen. Funktionsträger:innen innerhalb des Unternehmens, die vom Kapitalisten als Mittel für dessen Zwecke eingespannt werden. Ohne am produzierten Reichtum annähernd teilzuhaben, beherrschen ausgebeutete Supervisors ausgebeutete Arbeiter:innen und sorgen so für die Optimierung und Realisierung der Mehrwertproduktion. Was dies für deren soziale Beziehungen bedeutet, hat das vorliegende Kapitel veranschaulicht. Lassen wir abschließend Abdul, Daris und Kovu zu Wort kommen, die ihre Erfahrungen folgendermaßen auf den Punkt gebracht bringen:

„Hauptsache, dass wir die Arbeit fertig machen, sonst nichts. Manager oder alle anderen, die wollen, dass wir die Arbeit fertigmachen, Mitarbeiter sind nicht so wichtig.“ (Abdul)

„Es gibt nur arbeiten, arbeiten, arbeiten. Die wissen nicht, ob du was brauchst, ob du vielleicht Hilfe brauchst, ob es dir gut geht, ob du mit der Arbeit zufrieden bist. Also die machen kein Feedback, du musst nur arbeiten.“ (Daris)

„[They treat you] like a machine! They don't care about what you are going through. They are eager, they have to deliver the package on time.“ (Kovu)

5.6.2. Verdinglichung unter Arbeiter:innen in einem Klima der Konkurrenz und Spaltung

Beginnen wir die Analyse der sozialen Beziehungen zwischen den Arbeiter:innen im Verteilerzentrum mit einer Beobachtung Stanis. Das Einschleusen der Pakete in den Arbeitsprozess, im Hinblick auf das Paketaufkommen und folglich die notwendige Arbeitsgeschwindigkeit an allen anderen Positionen der wesentliche Schritt, wird, wie wir in Kapitel 5.3.1. gesehen haben, von einem aus zwei Personen bestehenden Team bewerkstelligt. Die erste Teiloperation besteht darin, möglichst viele Pakete von einer Palette in möglichst geringer Zeit auf das Fließband zu heben, wo diese im darauffolgenden Schritt eingescannt und mit einem Aufkleber versehen werden. Interessant für die Frage nach den sozialen Beziehungen ist nun, dass lediglich die Produktivität des:der scannenden und

druckenden Person digital überwacht wird. Jedoch schwindet die erste Verwunderung darüber bei genauerer Analyse: Zwar ist der gesamte Arbeitsprozess von dieser ersten, nicht digital überwachten Position abhängig, indessen genügt es, wenn die zweite, ebenso wichtige Teiloperation einer digitalen Überwachung unterliegt. Zusätzlich wird der:die Arbeiter:in auf der zweiten Position dazu angehalten, die Überwachung und insofern Beherrschung seines:ihrer Kolleg:in zu übernehmen, welche:r die erste Teiloperation ausführt – woraus sich weitere Vorteile für das Unternehmen ergeben.

Doch bevor wir auf diese Vorteile zu sprechen kommen, beantworten wir die Frage, weshalb der:die Arbeiter:in auf Position2 die Überwachung und Beherrschung seines:seiner Kolleg:in auf Position1 übernimmt. Einerseits wenden sich die Vorgesetzten, sobald sie mit der Produktivität der Einschleuser:innen unzufrieden sind, an jene Person, deren Leistung sie digital überwachen und setzen sie persönlich unter Druck, die Arbeitsgeschwindigkeit zu steigern. Da ihre mögliche Arbeitsgeschwindigkeit wiederum von Position1 abhängt – es können schlicht nur so viele Pakete gescannt und mit Etiketten versehen werden, wie zuvor aufs Band gelegt wurden – wird der ausgeübte Druck gleichsam innerhalb einer Hierarchieebene weitergegeben. So konnte Stani beobachten, wie ein auf Position2 arbeitender immer wieder Druck auf seinen Kollegen auf Position1 ausübte, ihn „anfeindete und heruntermachte“ (Stani Beobachtung). Andererseits entspricht es angesichts der Bedeutung der aus der digitalen Überwachung hervorgehenden Statistik für die Chance auf eine Festanstellung⁵¹ gleichsam auch dem partikularen Interesse des:der digital überwachten Arbeiter:in, möglichst viele Pakete zu scannen und zu etikettieren. Auch in diesem Sinne sieht er sich also strukturell dazu angehalten, seine:n Kolleg:in zu animieren, schneller zu arbeiten.

Durch diese spezifische Struktur des Arbeitsprozesses und die selektive digitale Überwachung lagert das Unternehmen, und da wären wir bei den Vorteilen, teilweise noch die Beherrschung der Lohnabhängigen auf diese selbst aus – eine Praxis, die zu deren Spaltung beiträgt: Kolleg:innen erscheinen tendenziell plötzlich als bloße Mittel, nicht nur um dem Druck der Vorgesetzten zu entgehen, sondern auch zum Zwecke der Aufbesserung der eigenen Statistik, letztlich der Steigerung der Chancen auf eine Feststellung. Einmal mehr zum Mittel verdinglicht, drohen auch in diesen Beziehungen auf gleicher Hierarchieebene sämtliche individuellen, besonderen menschlichen Bedürfnisse ignoriert zu werden. In der Müdigkeit eines Kollegen wird dann nicht die eigene Verletz- und Erschöpfbarkeit wiedererkannt und verständnisvoll reagiert; vielmehr wird sie aus Angst vor den Vorgesetzten oder in Gedanken an die eigene Statistik als Problem kategorisiert, wie wir an Stanis Beobachtung des Konflikts zwischen den Arbeiter:innen gesehen haben.

Wie bereits angedeutet spielt die Hoffnung auf eine Festanstellung eine nicht unwesentliche Rolle für die Bereitschaft, Arbeitskolleg:innen zu beherrschen, die eigentlich tendenziell ebenso unter dem hohen Druck leiden. Etwas allgemeiner ließe sich sagen, dass die dargelegte, durch den Arbeitsprozess strukturell vermittelte, instrumentelle Beziehung zwischen Arbeiter:innen auch durch ein Klima der Konkurrenz und Spaltung hervorgebracht wird. Deshalb wenden wir uns nun diesen beiden Aspekten zu, um so die im Fokus dieses Kapitels stehenden Beziehungen besser zu verstehen.

Wesentlich für das vorherrschende Klima der Konkurrenz sind die befristeten Verträge und damit zusammenhängend die fortlaufend präsente Chance der Erwerbslosigkeit beziehungsweise die in Kapitel 5.2. dargelegten Bedingungen der Möglichkeit der Festanstellung, auf die Abdul zufolge alle Arbeiter:innen abzielen⁵²:

⁵¹ Siehe Kapitel 5.2.

⁵² Dies gilt nicht nur für Leiharbeiter:innen, sondern zumindest abgeschwächt auch für Festangestellte, da auch deren Verträge (vorerst) auf zwei Jahre befristet sind. Deshalb und da alle Arbeiter:innen, unabhängig von ihrem Beschäftigungsverhältnis für dieselben Tätigkeiten eingesetzt werden, sind sie fortlaufend mit ihrer eigenen Ersetzbarkeit konfrontiert: Leiharbeiter:innen ohnehin durch andere Leiharbeiter:innen und Festangestellte

„Jeder ist bemüht, jeder macht schnell, jeder arbeitet sehr gut. Er will, dass [Name d. transnationalen Versandhandelskonzerns] auch übernimmt. Aber [Name d. transnationalen Versandhandelskonzerns] nimmt nicht alle. (...) Jeder will von [Name d. Leihfirma] weggehen.“ (Abdul)

Wenn jeder mit dem Ziel der Festanstellung von der Leihfirma „weggehen“ möchte, jedoch „nicht alle“ übernommen werden – an anderer Stelle spricht Abdul von „zwei, drei“, die von „25 neuen Mitarbeitern“ auch nach der Weihnachtszeit noch im Verteilerzentrum arbeiten –, ist es nur logisch, dass die Arbeiter:innen auch subjektiv sich als die Konkurrent:innen um die wenigen die Existenzsicherung einigermaßen ermöglichenden Jobs erfahren, die sie objektiv sowohl innerhalb des Betriebs als auch auf dem gesamten Arbeitsmarkt ohnehin sind. Prädestiniert zur zusätzlichen Intensivierung dieser Konkurrenz sind die aus der digitalen Überwachung hervorgehenden Statistiken. Das auf Nachfrage einsehbare Ranking, zeigt jeweils ein Foto sowie den Namen des:der Arbeiter:in und die bearbeitete Paketmenge. Dabei kann die grafische Darstellung als Ranking schnell den Eindruck eines Spiels vermitteln, erinnert es doch etwa an eine Fußballtabelle. Dieser Wettbewerbscharakter wird auch durch manche Kommentare der Vorgesetzten im Rahmen der Einsicht in das Ranking befeuert, wie Stanis Beobachtung, die wir bereits aus Kapitel 5.2. kennen, verdeutlicht: Als ihm das Ranking gezeigt wurde, kommentierte der Vorgesetzte, dass dessen Output zwar schon „ganz gut“ sei – zu diesem Zeitpunkt lag er auf Platz 3 –, nur um umgehend auf eine Kollegin zu verweisen, die auf dem ersten Platz thronete und an deren Output er sich orientieren sollte.

Wie diese im Ranking reflektierte Konkurrenz sich im konkreten Arbeitsprozess darstellt, hält Stani in einer anderen Beobachtung fest:

„Die meisten Pakete kann man einsortieren, wenn wenige Sortierer:innen für mehrere Fließbänder zuständig sind und wenn man die kleineren Pakete sortiert. Wohl deswegen konzentrierte sich die Kollegin, welche am Montag im Ranking auf dem ersten Platz lag, auch auf das Einsortieren der kleinen Pakete als sie zur Hilfe in verschiedene Reihen ging. So bekommt sie also ihre Statistik so hoch.“ (Beobachtung Stani)

Es scheint also zumindest auf der Position der Sortierer:innen bestimmte Arbeitsstrategien zu geben, die es ermöglichen, die eigene Arbeitsgeschwindigkeit auf Kosten der Kolleg:innen zu steigern – etwa durch das selektive Sortieren „kleinerer Pakete“. Dies ist logisch, können doch etwa eine Fernbedienung oder eine Packung Batterien deutlich schneller abgearbeitet werden als umständliche große Pakete, man denke beispielsweise an einen Fernseher. Irrational und die Konkurrenzsituation offenbarend, ist das Vorgehen spätestens, wenn der Sortiervorgang offiziell darauf abzielt, Kolleg:innen zu unterstützen, die mit der Abarbeitung der Pakete in ihrer Reihe nicht hinterherkommen. Rational wäre in diesem Fall die Abarbeitung der großen Pakete, die logischerweise am meisten Raum einnehmen, der für neu ankommende Pakete benötigt wird. Die eigene Statistik und deren Bedeutung im Hinblick auf eine Festanstellung, letztlich auf die mögliche, zumindest ein wenig entprekarierte Existenzsicherung vor Augen, entscheiden sich die Unterstützten jedoch tendenziell dazu, kleine Pakete abzuarbeiten: Die Unterstützung verkommt so zur Aufbesserung der eigenen Statistik. Diese durch Konkurrenz vermittelte irrationale Praxis offenbart nicht nur die mangelnde Vergleichbarkeit der im Ranking

ebenso durch Leiharbeiter:innen, die durch bessere Leistungen gewissermaßen eine „Gefahr“ für den eigenen auf zwei Jahre befristeten Arbeitsplatz darstellen.

aufscheinenden Zahlen, sie verdeutlicht zudem den tendenziell instrumentellen Charakter der sozialen Beziehungen zwischen den Arbeiter:innen noch dort, wo die Handlungen auf den ersten Blick als gegenseitige Unterstützung erscheinen.

Das Klima der Konkurrenz zwischen den Beschäftigten zeigt sich ferner bei Konflikten etwa um die „leichten“ Tätigkeiten:

„Zum Beispiel jemand arbeitet drei, zwei Wochen eine leichte Arbeit und dann sagt jemand anderes ‚warum haben diese Leute immer leichte Arbeit‘. (...) Und wenn der Supervisor sagt ‚das ist meine Entscheidung‘, streiten die anderen Leute. Aber wenn du drei Mal, vier Mal streitest, bist du gekündigt.“ (Ilias)

Die Konkurrenzsituation um die verschiedenen Teiloperationen innerhalb des Arbeitsprozesses führt also mitunter zu Konflikten zwischen den Arbeiter:innen, deren Austragung diesen jedoch nicht zugestanden wird: „wenn du drei Mal, vier Mal streitest, bist du gekündigt“. Auch Kovu beschreibt die erzwungene Beilegung der Konflikte: So versuchten die Supervisors nicht „to listen, what the root of the problem is“, sondern „they take the Langsamen and bring him to another place“ (Kovu). Zwar sind aus der Perspektive des Unternehmens die den Arbeitsprozess gefährdenden Konflikte damit schnell beigelegt, die Spannungen zwischen den Beschäftigten hingegen bleiben aufrecht; ihr Bedürfnis nach Konfliktaustragung und argumentativem Austausch, der jene potenziell auflösen und konstruktive Lösungen oder vielleicht sogar die Erkenntnis über kollektive Interessenslagen hervorbringen könnte, wird schlicht durch die Kündigungsdrohung oder das Separieren der in den Konflikt Involvierten unterbunden. Selbst im Falle eines Konflikts zwischen Arbeiter:innen, ist deren Beziehung durch die Zwecke des Unternehmens bedingt, für die sie als Mittel eingesetzt werden. Kovu berichtet sogar davon, dass es ihm und seinen Kolleg:innen grundsätzlich verboten gewesen sei, miteinander zu interagieren – es sei denn der Arbeitsprozess erforderte es: „Workers are not allowed to interact with each others. They are not allowed to talk.“

Die Beschwerde über die ungerechte Zuteilung zu den „leichten“ Tätigkeiten innerhalb des Verteilerzentrums – „warum haben diese Leute immer leichte Arbeit“ – und die Reaktion des Supervisors – „das ist meine Entscheidung“ – verweist auch auf das Moment der Spaltung. Diese tritt entlang verschiedener Dimensionen auf, wovon eine, wie bereits an anderen Stellen dieser Abhandlung gezeigt wurde, die Herkunft ist. Wir erinnern uns an die Erzählungen über osteuropäische Beschäftigte, die ihre Tätigkeitsbereiche, ganz im Gegensatz zu Flüchtlingen aus Drittstaaten, denen die unbeliebtesten Teiloperationen zugewiesen werden, frei wählen dürfen. Diese rassistischen Spaltungen sind also gleichsam die Ursache des von Ilias illustrierten Konflikts um „leichte Arbeit“ (Ilias). Eine weitere, angesichts der Relevanz der Kategorie Herkunft bei der Selektion der Festanstellungen, sich überschneidende Spaltungslinie verläuft entlang des Beschäftigungsverhältnisses, symbolisch markiert durch verschiedenfarbige Ausweise: „Leiharbeiter tragen eine grüne, Festangestellte eine blaue Karte um den Hals“ (Ilias). Dies hat, Kovus Erzählung zufolge, mitunter auch Auswirkungen auf die sozialen Beziehungen:

„The relationship to the persons directly from [Name d. transnationalen Versandhandelskonzerns], maybe he has a bigger shoulder, breite Schultern und is trying to manipulate, do that, do that, do that. So, the relationship is not so good. Maybe he is prouder about, that he is working directly for [Name d. transnationalen Versandhandelskonzerns].“ (Kovu)

Die beschriebenen Manipulationsversuche seitens der Festangestellten – „trying to manipulate“, zielen vermutlich darauf ab, die unbeliebtesten Tätigkeiten weiterzugeben – „do that, do that“ und haben letztlich zur Konsequenz, dass „the relationship“ teilweise „not so good“ ist. Offenbar werden Befehle im Verteilerzentrum nicht nur vertikal entlang der Hierarchie weitergegeben, sondern, zumindest teilweise, auch horizontal auf der Ebene der Arbeiter:innen, die sich formell auf der gleichen Position befinden. Zwar sei das Beschäftigungsverhältnis Ilias zufolge irrelevant – egal ob Leiharbeiter oder Festangestellter, man hilft den Anderen“ –, dies jedoch scheint nur seinen Erfahrungen in der Frühschicht zu entsprechen. Aus der Nachtschicht hingegen berichtet er von folgender Erfahrung:

„Und wenn jemand zu dir kommt, jede Person dort ist Chef. Ja wirklich. Jemand kommt zu dir und sagt ‚He Ilias, machst du das, Kollege, mach das, mach das, mach das‘ und ich war neu und schockiert und dann habe ich alles gemacht.“ (Ilias)

Ilias führt die horizontale Herrschaftsausübung allerdings nicht direkt auf die unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnisse zurück, sondern sieht sie durch die tendenziell damit zusammenhängende temporäre Dimension bedingt. So sei es insbesondere die Anstellungsdauer, entlang der die Arbeiter:innen gewissermaßen in informell Herrschende und Beherrschte sich spalten: „Jede Person [sei] dort Chef“ gewesen und habe die Unwissenheit der neu Eingestellten über die hierarchische Struktur im Verteilerzentrum ausgenutzt und Befehle weitergegeben: „machst du das, Kollege, mach das, mach das, mach das.“ Davon betroffen sind ausdrücklich ebenfalls Leiharbeiter:innen, wie Ilias in der Folge expliziert: „Auch andere Leiharbeiter waren dann Chefs.“ Diese Umgangsformen müssen wohl auch vor dem Hintergrund der bereits analysierten sozialen Beziehungen zu den Vorgesetzten verstanden werden: In einer Gesellschaft, die alle Individuen „in ein System von Abhängigkeiten nach oben oder unten“ integriert, ist es sozialpsychologisch durchaus plausibel, dass das Leiden an der eigenen Beherrschung und Verdinglichung zumindest ein Stück weit gelindert werden kann, indem selbst vorübergehend die Position des Herrschenden eingenommen wird (Fromm 1936, S. 117). So kann es durch den Einsatz neuer Arbeiter:innen als Mittel für die eigenen Zwecke – etwa eine geringere Belastung – zeitweise gelingen, sich als autonom handelndes Subjekt zu erfahren.

Die Auswirkungen des Klimas der Konkurrenz und Spaltung auf die sozialen Beziehungen lassen sich auch jenseits der Tore des Verteilerzentrums beobachten:

„Alle verabschieden sich beim Ausgang aus dem Haus, danach redet keiner mit den anderen Kolleg:innen, obwohl wir alle zur gleichen U-Bahn-Station gehen und in die gleiche U-Bahn steigen.“ (Beobachtung Stani)

Dass trotz desselben Fußwegs zur U-Bahn kein Austausch zwischen den Beschäftigten stattfindet, ist die offensichtliche Konsequenz der bisherigen Analyse der sozialen Beziehungen. Der Arbeitsprozess, die Konkurrenz insbesondere um die in Aussicht stehenden Festanstellungen sowie die Spaltungen entlang der Kategorien Herkunft, Beschäftigungsverhältnis sowie Anstellungsdauer tragen zur Konstitution atomisierter Arbeiter:innen bei. Deren soziale Beziehungen können nur vor diesem strukturellen Hintergrund verstanden werden: Wer darauf abzielt, seine Chance auf eine Festanstellung zu steigern, muss nicht nur die eigene Verdinglichung akzeptieren, sondern sich zusätzlich in Konkurrenz mit seinen Kolleg:innen durchsetzen, sie dabei mitunter sogar als Mittel einsetzen und damit ebenso verdinglichen. Letztlich drohen die sozialen Beziehungen auf diese Weise zu einem Nullsummenspiel zu verkommen, ganz nach dem Prinzip: des einen Vorteil – des anderen Nachteil. Mehr noch: Durch den tendenziell instrumentellen Charakter ihrer sozialen Beziehungen, in denen sie

ihren je partikularen Interessen nachgehen, wird ihr gemeinsames Interesse – etwa eine humanere Arbeitsgeschwindigkeit oder allgemein: bessere Arbeitsbedingungen, verschleiert. Aus der Perspektive des Unternehmens stellt die Rechnung zumindest teilweise entgegengesetzt sich dar, das Nullsummenspiel der sozialen Beziehungen schlägt klar als Vorteil zu Buche: Entweder die aus der Atomisierung hervorgehenden partikularen Interessen der Arbeiter:innen verhalten sich zu jenen des Unternehmens unmittelbar harmonisch – etwa dann, wenn sie sich gegenseitig zu größerer Produktivität anhalten. Oder eben mittelbar, indem sie zumindest eine Solidarisierung oder gar Organisation unwahrscheinlich werden lassen:

Interviewer: *„Is there any solidarity when a worker gets treated bad?“*

Kovu: *„No! Absolutely no! Absolutely no! So, they are not that mind, that comes up with solidarity or something like that. If there was solidarity, they could face the problem and go to managers and they have to solve. So, the supervisors are trying, are trying to split the people in the workplace. So they don't talk to each other.“*

Durch den bestimmten, widersprüchlichen Charakter der Integration der Beschäftigten in das Unternehmen, drohen noch deren soziale Beziehungen, welchen zumindest potenziell die Möglichkeiten der Solidarisierung und Organisation immanent wären, zur Verschleierung eben dieser Möglichkeiten beizutragen. Der in der Sache liegende Antagonismus, dass die Realisierung ihres wahren partikularen Interesses erst vermittelt durch die Realisierung ihres allgemeinen Interesses möglich wäre, wird verkannt. Die Lohnabhängigen sehen sich mit einer Situation konfrontiert, in denen sie ihren als partikular erscheinenden Interessen nachgehen, die jedoch eigentlich auf paradoxe Weise zu ihrer Ohnmacht beitragen und so im Widerspruch zu ihrem minimalen Interesse an humaneren Arbeitsbedingungen stehen.

Doch trotz aller strukturellen Barrieren, erzählen manche Interviewte auch von kollegialem Verhalten und gegenseitigen Unterstützungen – wenngleich diese, wie sowohl in Kapitel 5.2. als auch im vorliegenden Kapitel gezeigt wurde, instrumentell zu werden drohen.

„Leiharbeiter tragen eine grüne und Festangestellte eine blaue Karte um den Hals. Und – egal wo, egal ob der Leiharbeiter ist oder Festangestellter ist – man hilft den anderen. Mitarbeiter ist normal, wie ein Team.“ (Ilias)

Freilich ist es in gewisser Weise auch im Sinne des Unternehmens, wenn die Beschäftigten sich als „Team“ sehen und gegenseitig sich dabei unterstützen, den hohen Anforderungen gerecht zu werden. Die Selbsterfahrung als Team birgt jedoch auch das Potenzial über die unmittelbare Situation hinaus fruchtbar für die Arbeiter:innen zu sein, indem sie sich gegenseitig als Menschen mit besonderen Bedürfnissen anstatt ausschließlich als Instrumente erfahren, die zu funktionieren haben. Sind sie etwas weniger vereinzelt, können, etwa in den Pausen, auch Gespräche zwischen ihnen entstehen, in denen sie sich über ihr sozial geteiltes Leiden am Umgang seitens der Vorgesetzten oder allgemein den Arbeitsbedingungen austauschen können:

„We talk about, you know the supervisors (lacht). We say, 'he said like that, he said like that', you know. He is very bad, sometimes schimpfen about him. Not in front of him (lacht). Some people are making Spaß, to forget all the bad things, you know. Make Spaß, because that's the only 30 minutes they have. That's the only minutes they can talk about it. After halbe Stunde it's over. They have to rush.“ (Kovu)

Diese während der Pausen stattfindenden Gespräche über die Supervisors sowie das gemeinsame „Spaß machen“, um „all the bad things“ zu vergessen, wirken tendenziell nicht nur solidarisch, ihnen ist auch ein Organisierungspotenzial immanent – wenngleich dieses, wie wir sehen werden, äußert prekär ist. Den damit zusammenhängenden Fragen werden wir uns nun zum Abschluss zuwenden. So wird vor dem Hintergrund des dargelegten Leidens der Arbeiter:innen einerseits zu klären sein, weshalb diese ihr Beherrschtsein teilweise anerkennen und damit verkennen. Andererseits gilt es die Frage zu stellen, wie ihre opponierenden Strategien sich darstellen und welche Schwierigkeiten bei ihrer Umsetzung auftreten.

6. Zwischen Selbstverdinglichung und opponierenden Strategien: Voraussetzungen für das Bedürfnis nach Opposition und Barrieren ihrer Praxis

Einleitend wurde der Anspruch formuliert, im Rahmen der vorliegenden Studie innezuhalten, um einen Ausschnitt jener Normalität, des Positiven, zu beleuchten, deren Rückkehr im Kontext der Pandemie von allen Seiten gefordert wurde. Dafür rückte ich die Arbeitsbedingungen in den österreichischen Verteilerzentren eines transnationalen Versandhandelskonzerns in den Fokus der Aufmerksamkeit und unterzog sie einer soziologischen Analyse. Ihr Ausgangspunkt waren die mittels Interviews und teilnehmender Beobachtung zugänglich gemachten „gelebte[n] Erfahrung[en]“ (Stögner 2022, S. 116) der Arbeiter:innen. Indessen wurden diese Erfahrungen „nicht als vorgeblich authentischer Ausdruck der Wahrheit“ gedacht, „sondern als de[r] Ort, an dem Gesellschaft wehtut“, an dem ihr „Urteil“ (Eribon 2017) über die Individuen sich kristallisiert, wodurch sie als „universeller Wirkungszusammenhang greifbar wird“ (Stögner 2022, S. 116). Erhellend werden konnten dadurch nicht nur unterschiedliche Aspekte des Leidens der Lohnabhängigen, für die wesentlich ihre Instrumentalisierung zum Mittel der Kapitalakkumulation, kurz: ihre Verdinglichung konstitutiv ist. Auch außer- sowie innerbetriebliche Rahmenbedingungen, die, sich wechselseitig bedingend, eine bestimmte interdependente Machtkonstellation hervorbringen, welche auf der Seite der Lohnabhängigen mitunter als Zwang zur Akzeptanz jener Ausbeutung erfahren wird, wurden thematisiert: „They dictate: do that, do that, do that. You don’t have any choice“ (Kovu).

Abschließend sollen nun die dennoch vorhandenen (Überlegungen zu) opponierenden Strategien der Arbeiter:innen sowie damit zusammenhängende Barrieren in den Blick genommen werden. Zu diesem Zwecke werden vorerst die verschiedenen Aspekte des Leidens sowie die außer- und innerbetrieblichen Rahmenbedingungen in Erinnerung gerufen. Daraufhin wenden wir uns ein weiteres Mal dem empirischen Datenmaterial, also den „gelebten Erfahrungen“ (Stögner 2022, S. 116) der Arbeiter:innen zu. Im Zuge dessen dürfte deutlich werden, weshalb opponierende Strategien von manchen überhaupt nicht in Erwägung gezogen werden und wie das mit der selbstverdinglichenden Haltung zusammenhängt: Die Erfahrung der eigenen Verdinglichung als Leid oder als Entfremdung stellt gleichsam eine Voraussetzung dar – wenn auch keine hinreichende, wie wir etwa an der Resignation sowie strategischen Akzeptanz mancher Arbeiter:innen sehen werden.

Das Leiden an der Verdinglichung beginnt potenziell bereits am Zugang zum Arbeitsmarkt. So konnte die Analyse kenntlich machen, wie es sich in den Erfahrungen der Lohnabhängigen niederschlägt, dass besondere menschliche Eigenschaften wie Charakterzüge, Fähigkeiten und Talente unter kapitalistischen Vorzeichen nur in der Form relevant sind, in der sie „marktförmig angeboten und nachgefragt werden“ (Henning 2007, S. 109). Durch die dialektische Ex- und Inklusion aus respektive in bestimmte Teilssegmente, haben Migrant:innen und Flüchtlinge aus den unteren sozialen Klassen kaum eine Chance, auch nur ansatzweise jene Fähigkeiten als Arbeitspotenzial zu verkaufen, mit denen sie sich identifizieren.⁵³ Vielmehr sind sie dazu gezwungen, sich in prekären Beschäftigungsverhältnissen zu *verdingen* und dabei Tätigkeiten auszuüben, die – wie anhand des Arbeitsprozesses im Verteilerzentrum gezeigt werden konnte – aufgrund ihrer Monotonie und Stupidität tendenziell Entfremdungserfahrungen hervorbringen.

⁵³ Außer sie identifizieren sich bereits mit ihrer Rolle als Arbeitskraft und damit ihrer gesellschaftlichen Funktion. Dieses Phänomen der Selbstverdinglichung wird in Kürze erarbeitet.

Im Verteilerzentrum angekommen sehen sich die Leiharbeiter:innen mit der Erwartung dauerhafter Disponibilität konfrontiert, die nicht nur subjektiv als Zwang erfahren wird, sondern dies objektiv letztlich auch ist – ist sie doch eine zentrale Bedingung für die angestrebte Festanstellung. Die Menschen müssen also fortwährend in ihrer Funktion als Arbeitskraft erreichbar und einsatzbereit sein: In jedem Moment gilt es als „variables Kapital“ (Marx 2018, S. 209) für die stupiden und monotonen Tätigkeiten im Verteilerzentrum zur Verfügung zu stehen. Noch dazu spiegelt sich diese Unverfügbarkeit über die eigene Lebenszeit in der Heteronomie hinsichtlich der Wahl des Urlaubszeitraums. Ferner wird im Arbeitsprozess nicht nur von den besonderen, individuellen Bedürfnissen der Lohnabhängigen abstrahiert, grundsätzlich werden physische und psychische Grenzen schlicht ignoriert, wann immer das Paketaufkommen es zu fordern scheint. Spätestens dann stellt Müdigkeit keinen legitimen Grund für eine Erholungspause dar und Schlafstörungen sowie Rückenprobleme sind für die Arbeiter:innen – zumindest teilweise – Alltag, ganz zu schweigen von der Forderung, trotz Krankheit zur Arbeit zu erscheinen. Hinzu kommen rassistische Praktiken der Vorgesetzten sowie, allgemein, der strukturell bedingte und insofern letztlich unvermeidbare instrumentelle Charakter der sozialen Beziehungen im Verteilerzentrum – selbst unter Arbeiter:innen, die eigentlich unter denselben Verhältnissen leiden. So erscheinen die individuellen Bedürfnisse und Grenzen der weisungsunterworfenen Beschäftigten aus der Perspektive ihrer Vorgesetzten, deren Funktion es ist, „während des Arbeitsprozesses im Namen des Kapitals [zu] kommandieren“ und dafür zu sorgen, dass „keine Zeit ohne Arbeit vergeudet wird“ (Marx 2018, S. 197, 319), der Tendenz nach notwendig als problematisch. Spielräume für eine zumindest im Ansatz wertschätzende und akzeptierende menschliche soziale Beziehung zwischen Vorgesetzten und Arbeiter:innen sind lediglich so lange vorhanden, wie der Verwertungsprozess der menschlichen Arbeit davon unbeeinträchtigt bleibt. Spätestens wenn dies nicht gewährleistet ist, tritt für die Vorgesetzten als Funktionsträger:innen ihre strukturell vermittelte Perspektive in den Vordergrund, aus der die lebendigen Arbeiter:innen letztlich als „variables Kapital“ (Marx 2018, S. 209) erscheinen, das es im Hinblick auf eine über hohe Produktivität vermittelte Mehrwertabschöpfung zuzurichten gilt. Doch auch Kolleg:innen auf derselben Hierarchieebene erscheinen aufgrund der spezifischen Struktur des Arbeitsprozesses tendenziell als bloße Mittel, nicht nur um dem Druck der Vorgesetzten zu entgehen, sondern ebenso zum Zwecke der Aufbesserung der eigenen Output-Statistik, letztlich der Steigerung der Chancen auf eine Feststellung. Niedrige Gehälter, teilweise nicht bezahlte Überstunden und eine Kündigungspolitik, die insbesondere für Leiharbeiter:innen die dauerpräsenste Sorge bedeutet, am darauffolgenden Tag erwerbslos zu sein, führen mitunter zu Existenzängsten und runden die Arbeitsbedingungen im schlechten Sinne ab. „The company wants profit. You know the worker is the most losing“ (Kovu).

Dass die Lohnabhängigen trotz dieser Bedingungen täglich zur Arbeit erscheinen und den an sie gestellten Anforderungen nachkommen, lässt sich nur im Kontext der reziproken außer- sowie innerbetrieblicher Rahmenbedingungen verstehen. So verstärkt sich durch ihre Migrations- und Fluchtbiografien der für besitzlose Lohnabhängige in kapitalistischen Gesellschaften ohnehin wesentliche „stumme Zwang“ (Marx 2018, S. 681), die Selbsterhaltung durch Lohnarbeit zu realisieren sowie deren Normierung als Pflicht: Notwendige *remittances* für die Familien im Herkunftsland erhöhen den Druck zusätzlich und Integrationsanforderungen durch die Ankunftsgesellschaft beziehen sich insbesondere auf die Integration in den Arbeitsmarkt. Außerdem werden Arbeitsbedingungen mitunter vor dem Hintergrund der Arbeitsvorerfahrungen im Herkunftsland, dem transnationalen Bezugsrahmen, bewertet (siehe auch Piore 2008, S. 39; Neuhauser et al. 2021, S. 56ff.). Hinzu kommt die dialektische Ex- und Inklusion beziehungsweise „differentielle Inklusion“ (Mezzadra und Neilson 2013) der Migrant:innen und Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt, wodurch der Zugang zu weniger prekären Jobs erschwert wird. Ferner tragen – wie dieses abschließende Kapitel veranschaulichen wird

– prekäre Aufenthaltstitel sowie das damit zusammenhängende Streben nach der österreichischen Staatsbürgerschaft zur Akzeptanz der Arbeitsbedingungen bei. Insgesamt sehen sich viele Beschäftigte durch ihre „hyperprekäre“ (Lewis et al. 2015) oder „multiprekäre“ (Birke 2021, S. 47) Lebenslage, ob mangelnder Alternativen gezwungen, die Arbeitsbedingungen im Verteilerzentrum hinzunehmen. Vor diesem Hintergrund der außerbetrieblichen und in Wechselwirkung mit ihnen entfalten auch die innerbetrieblichen Rahmenbedingungen ihre Wirkung. So wird den Arbeiter:innen, die vorerst alle als Leiharbeiter:innen beschäftigt werden, ein relativ, da zu Beginn ebenso auf zwei Jahre begrenztes, unbefristetes Beschäftigungsverhältnis in Aussicht gestellt, sofern sie den an sie gestellten Anforderungen gefügig nachkommen. Auf diese Weise erfüllt Leiharbeit neben der persönlichen Herrschaft durch Vorgesetzte, dem spezifischen Arbeitsprozess, der digitalen Maschinerie sowie der multiplen Prekarität nicht nur eine weitere zentrale Herrschaftsfunktion, sie wird gleichzeitig als Selektionsmechanismus wirksam: Widerstand leistende Leiharbeiter:innen oder jene, deren Produktivität den Anforderungen des Unternehmens nicht entspricht, werden schlicht gekündigt beziehungsweise nicht übernommen. Auf eine minimal entprekarisierende Festanstellung dürfen lediglich jene hoffen, die ihre Bereitschaft, sich den Herrschaftsverhältnissen zu fügen, zuvor unter Beweis gestellt haben. Hinzu kommt die Austauschbarkeit der Lohnabhängigen, bedingt durch den digitalen Taylorismus, also jenes „System der rigiden Zergliederung und Kontrolle der Arbeit in Folge der Anwendung digitaler Technologien“ (Butollo et al. 2018, S. 144). Kolleg:innen erscheinen dadurch tendenziell als potenzielle Gefahr für den eigenen Arbeitsplatz und somit gleichsam für die eigene Existenz – dies gilt unter Leiharbeiter:innen ohnehin, da sie um die wenigen Festanstellungen konkurrieren. Aber auch Festangestellte, deren Verträge zumindest vorerst auf zwei Jahre begrenzt sind, bekommen in Gestalt der Leiharbeiter:innen, die dieselben Teiloperationen durchführen, ihre eigene Ersetzbarkeit vor Augen geführt (siehe auch Neuhauser et al. 2021, S. 46). Dieses Klima der Konkurrenz und Spaltung, zusätzlich bestärkt durch rassistische Praktiken mancher Vorgesetzter, führt tendenziell zur auch subjektiv wahrgenommenen Vereinzelung der Lohnabhängigen. Solidarisierungen oder gar Organisationsformen, die Gegenwehr für die eigenen Bedürfnisse als Kollektiv werden weniger wahrscheinlich.⁵⁴ Vielmehr stehen jene partikularen Interessen im Zentrum der Handlungen, die auf paradoxe Weise zu ihrer Ohnmacht beitragen: Die Dialektik ihres Interesses, wonach die Realisierung des wahren partikularen Interesses erst vermittelt durch die Realisierung ihres allgemeinen Interesses möglich wäre, wird verkannt. Ferner dürften bestimmte Unternehmenspraktiken darauf abzielen, das als „Rohstoff und Kampffeld“ (Barthel und Rottenbach 2017, S. 259) aufscheinende Bewusstsein der Arbeiter:innen in Richtung einer Identifikation mit den Anforderungen der Herrschenden zu formen.⁵⁵ Zwar verweist das der Analyse zugrundeliegende Datenmaterial durchaus auf die Relevanz solcher Praktiken, wie etwa dem Wettbewerbs- und Spielcharakter des Arbeitens oder dem Verteilen von Geschenken. Indessen erforderte die Erforschung der bewusstseinsformenden Unternehmenspraktiken

⁵⁴ Dass es in seltenen Fällen dennoch auch in prekären Arbeitsfeldern zu Organisationsformen kommen kann, zeigt das Beispiel der in diesem Jahr in den USA von Arbeiter:innen neu gegründeten Gewerkschaft in einem Werk des Unternehmens Amazon: die unabhängige Amazon Labor Union (Alex N. Press 2022).

⁵⁵ Georgi erzählt von Mottos, die im Betrieb etwa durch Aufkleber an den Wänden präsentiert werden und ihn dazu motivieren würden, „immer mit Qualität zu arbeiten und [sich] jeden Tag zu beweisen“. Somit erscheint die „interne Betriebsöffentlichkeit“ als Instrument, das zur Bewusstseinsformung der Arbeiter:innen fruchtbar eingesetzt werden kann. Ihrem Potenzial nach ähnlich ist die Wirkung des Wettbewerbs um die größte Produktivität im Hinblick auf die in Aussicht stehende Festanstellung. Da die Teilnahme daran nur unter der Bedingung möglich ist, die geltenden Spielregeln zu akzeptieren und damit zu legitimieren, droht die Perspektive der Arbeiter:innen – haben sie sich einmal auf das Spiel eingelassen – mit jener des Unternehmens zu verschwimmen, letztlich identisch zu werden. Das Unternehmensziel, möglichst viele Pakete in möglichst geringer Zeit zu bearbeiten wird, so beobachtete es Stani an sich selbst und anderen, von den Arbeiter:innen internalisiert.

eine weitere Datenerhebung, die im Rahmen der vorliegenden Arbeit nicht realisierbar war. Dies verbleibt ein Desiderat, welches – so meine Annahme – mittels einer teilnehmenden Beobachtung, in der jene Praktiken im Fokus stünden, potenziell erfüllt werden könnte.

Im Zuge der Analyse von (Voraussetzungen für das Bedürfnis nach) opponierenden Strategien, auf die wir nun abzielen, spielt eine bestimmte Haltung eine zentrale Rolle, die ich als selbstverdinglichend bezeichne. Die gesamte Abhandlung hindurch wurde sie vielfach anhand von Georgis Deutungsweisen der Arbeitsbedingungen aufgezeigt. So zieht er die Individuen in die Verantwortung, wenn diese den geforderten Arbeitsgeschwindigkeiten nicht standhalten können, anstatt die hohen Produktivitätsanforderungen seitens des Unternehmens zu kritisieren; Verletzungen der Arbeiter:innen problematisiert er nicht aufgrund des Leids der Menschen, sondern aus der Perspektive des Unternehmens, wonach das Arbeitspotenzial verletzter Arbeitskräfte nicht zur Verfügung steht; für Wünsche seiner Kolleg:innen nach höheren Gehältern oder besseren Arbeitszeiten kann er kein Verständnis aufbringen, da diese Formalien im von ihm hypostasierten Arbeitsvertrag respektive Kollektivvertrag geregelt seien; ohnehin sei der Lohn, so Georgi „ganz angemessen“, da die Beschäftigten „100 % Ausländer“ und „Asylbewerber“ seien, die „kaum die Sprache beherrschen und ohne Qualifikationen kommen“ (Georgi); während unter allen Interviewten Einigkeit über das Vorhandensein sowohl von rassistischen Praktiken als auch von Kündigungen aufgrund schlechter Leistung herrscht, existiert für ihn weder das eine noch das andere.

Wenn Arbeiter:innen, wie Georgi, mit der für sie vorgesehenen Rolle als Arbeitskraft sich identifizieren und durch die ihnen angetane symbolische Gewalt die Kategorien der Herrschenden auf sich selbst (und andere) anwenden, sehen sie tendenziell keine Gründe dafür, die Arbeitsbedingungen in Frage zu stellen, geschweige denn Widerstand zu leisten. Das dargelegte Leiden wird dann erst gar nicht als Leiden erfahren, die objektive Verdinglichung zur Produktionseinheit am Arbeitsplatz wird letztlich zur Selbstverdinglichung:

„Ich persönlich will meine beste Leistung – egal welcher Job – an jedem Tag meine beste Leistung bringen. Okay, ich bin müde, aber an der Grenze meiner Müdigkeit gebe ich meine 100%.“ (Georgi)

Unabhängig von der konkreten Tätigkeit – „egal welcher Job“ – entspricht es Georgis Bedürfnis, seine „beste Leistung zu bringen“ – daran ändere auch das Gefühl der Müdigkeit nichts: Eher wird es verdrängt, um weiterhin „100 %“ zu geben, als dass jenem Bedürfnis durch eine Erholung nachgekommen wird. In dieser Aussage tritt die Identifikation mit der Funktion, die er sowohl gesellschaftlich als auch innerhalb des Verteilerzentrums zugewiesen bekommt, „variables Kapital“ (Marx 2018, S. 209) zu sein, recht explizit hervor. Die durch die Herrschenden erwartete Verdrängung jener menschlichen Bedürfnisse, die immerfort darauf zu verweisen drohen, dass die gekaufte (fiktive) Ware Arbeitskraft eigentlich keine Ware ist, von ihren Träger:innen nicht trennbar, dass sie *lebendige* und nicht vergegenständlichte Arbeit, letztlich Mensch ist, wird zum eigenen Bedürfnis: Fortan erfährt die verdinglichte Arbeitskraft sich in selbstverdinglichender Weise ausschließlich in dieser für sie vom Kapital vorgesehenen Rolle; das Lebendige hat sich – mit Adorno – „selber zum Ding [...], zur Equipierung“ gemacht (Adorno 2014, S. 263). Dies wird noch deutlicher, wenn wir die Antwort Georgis auf die Frage, ob er Pläne für die Zukunft habe, einbeziehen:

„Puh, ehrlich ich habe keine Ahnung (lacht). Das Einzige was ich habe, jetzt habe ich das am Vormittag, was ich mache [der Job im Verteilerzentrum; d. Verf.]. Und ich habe auch ein Job

als Schankkraft am Abend (...) und ich habe diese beiden und wirklich es bleibt keine Zeit für mich persönlich. (...) Wie ein Diktator aus meinem Land sagt: Arbeit, Arbeit, Arbeit (lacht). Ja, so ist's. Na wirklich, äh, ich habe wirklich versucht an Nachteile zu denken, keine großen Probleme, keine Lücken im Betrieb, nichts ist gebrochen im System, keine Verletzung von Arbeitsrechten, von Menschenrechten und alles Mögliche – gibt's nicht.“ (Georgi)

Neben seinem Job „am Vormittag“ im Verteilerzentrum arbeitet Georgi zusätzlich „als Schankkraft am Abend“, weshalb „wirklich (...) keine Zeit“ für ihn „persönlich“ bliebe oder wie er an anderer Stelle sagt: er „kein Leben“ habe. Damit ist wohl gemeint, dass sein Leben ausschließlich daraus besteht, Arbeitskraft zu sein und diese Arbeitskraft zu reproduzieren. Insofern ist dieses nicht lebendige Leben (Adorno 2014, S. 263), das er mit einer Aussage des Diktators aus seinem Herkunftsland: „Arbeit, Arbeit, Arbeit“ assoziiert, identisch mit seiner Funktion als Arbeitskraft; es wird als heteronom erlebt, weshalb Zukunftsplanungen gleichsam abwegig erscheinen, setzten sie doch voraus, sich zumindest ansatzweise als Subjekt der eigenen Biografie, des eigenen „Lebens“ (Georgi) zu erfahren. Nun läge die Annahme nahe, die Selbstdiagnose, kein Leben zu haben, sei Anlass zur Kritik oder zumindest zur Klage über die heteronome Lebenszeit. Georgi indessen sieht keine „Nachteile“, auch wenn er „wirklich versucht“ daran zu denken. Im Gegenteil, die Identifikation mit seiner Rolle als Arbeitskraft, die Selbstverdinglichung, ist derart ungebrochen, dass noch die Erkenntnis, nur Arbeitskraft zu sein, kein Leben zu haben, als Grund herangezogen wird, noch mehr zu arbeiten: „Ich arbeite oft mehr Stunden, es ist Winter, ich habe nichts zu tun, ich habe kein Leben“ (Georgi). In gleichem Maße wie die Arbeit aus dieser Perspektive Selbstzweck ist, anstatt Mittel zur Erhaltung des Selbst zu sein, ist der Mensch Mittel für die Zwecke anderer, anstatt Selbstzweck zu sein. Mehr noch: gerade die Erfahrung, dass jenes Selbst überhaupt nicht (mehr) existiere – „ich habe kein Leben“ – wird zur Begründung die Arbeitszeit zu steigern.

Wir können also die der selbstverdinglichenden Haltung immanente Tendenz festhalten, bestehende Herrschaftsverhältnisse anzuerkennen und damit zu verkennen. Wenngleich dadurch subjektiv Leid nicht als Leid erfahren wird, ist die gewaltsame Beschädigung der Individuen, dies zeigt Georgis Beispiel, offenkundig. Die selbstverdinglichende Haltung ist gleichsam das Sediment vergangenen Leidens unter der Gewalt des Positiven, mit dem sie sich positiv identifiziert und zu dessen Reproduktion sie beiträgt, indem sie jegliches Bedürfnis nach Opposition erstickt. Gleichzeitig gibt es Beschäftigte, die zwar auch subjektiv unter den Arbeitsbedingungen, letztlich den bestehenden gesellschaftlichen Verhältnissen leiden, sich entfremdet fühlen, hinsichtlich opponierender Strategien jedoch trotzdem eher resigniert sind, da Widerstand oder Beschwerden sowieso „nichts bringen“ – wie es Abdul formuliert. Ferner kann eine Einstellung, welche die Arbeit im Verteilerzentrum als gleichsam notwendigen Teil hinzu einem besseren Leben in der Zukunft betrachtet, zu einer Art strategischen Akzeptanz der Arbeitsbedingungen beitragen:

„Hier kann man sich weiterbilden, zum Beispiel du hast die Möglichkeit, Supervisor zu werden. Dein Lebenslauf wird dadurch anders, nicht zum Beispiel Lagermitarbeiter, sondern Supervisor. Dann draußen es gibt mehrere Möglichkeiten, wo man arbeiten kann, wo man bessere Chancen finden kann.“ (Aahdi)

„Ich möchte studieren. Wenn ich 35.000 € [Voraussetzung für die Staatsbürgerschaft, wie er an anderer Stelle erzählt] verdient habe, dann brauche ich nicht mehr dort arbeiten.“ (Abdul)

„Ja und dann habe ich mir gedacht, du hast keine Ausbildung, dann musst du arbeiten einfach und dann habe ich gedacht, dann musst du Steuer zahlen, du musst um deine Staatsbürgerschaft kämpfen.“ (Ilias)

Diese „implicit alliance“ (Schaupp 2022, S. 322) zwischen migrantischen Arbeiter:innen und Produktionsmittelbesitzer:innen in der Hoffnung auf einen sicheren Aufenthaltstitel, die „Staatsbürgerschaft“ (Ilias), oder auf bessere Chancen am Arbeitsmarkt, kann zur strategischen Akzeptanz des Ausbeutungsverhältnisses durch jene beitragen (siehe auch Schaupp 2022, S. 322). In gewissem Sinne eröffnet sie ihnen die Möglichkeit, ihre Instrumentalisierung nicht nur als Objekt hinnehmen zu müssen, sondern selbst als Subjekt mit eigenen Zwecken in Erscheinung zu treten. Indessen sollte diese Praxis angesichts der ungleichen Machtverhältnisse der am Tausch beteiligten Parteien und des Leidens, das die Arbeiter:innen potenziell über sich ergehen lassen müssen, nicht verklärt werden: Es bleibt eine von Herrschaft durchdrungene soziale Beziehung, in der das Migrationsregime als „externe[r] Disziplinierung[smechanismus]“ wirksam wird (Kalbermatter und Schieff 2019, S. 167; siehe auch Schaupp 2022). In diesem Sinne bestätigen die Ergebnisse der vorliegenden Studie die Erkenntnis von Schaupp, wonach es zwar einerseits möglich ist, die Arbeiter:innen durch die Vereinfachung des Arbeitsprozesses im digitalen Taylorismus unabhängig von spezifischen Sprachkenntnissen in den Arbeitsprozess zu integrieren. Andererseits jedoch kann das dem digitalen Taylorismus zugrundeliegende „system of algorithmic work control“ (Schaupp 2022, S. 310) die erwünschten Disziplinareffekte erst im Kontext des Migrationsregimes, der daraus hervorgehenden prekären Aufenthaltssituation und damit der Schutzlosigkeit der Beschäftigten erzielen (ebd., S. 319). Durch die Konstituierung und Hierarchisierung verschiedener politischer Subjektivitäten ermöglicht die Politik dem „private capital to perform its magic of self-expansion“ (Fraser 2018, S. 7). Dennoch können die Arbeiter:innen jene implizite Allianz ihrerseits aufkündigen: Als Aahdi irgendwann merkte, dass der Selektionsprozess neuer Supervisors rassistisch strukturiert war, wodurch er sich äußerst geringe Chancen ausrechnete, verlor er seine Motivation: „Ich habe denen auch gesagt, wenn ich nicht Supervisor werde, dann bin ich nicht mehr motiviert. Ich arbeite nicht wie ich zuvor gearbeitet habe. Manchmal habe ich für vier Leute gearbeitet.“ Dies kann als opponierende Strategie begriffen werden, die keine kollektive Organisation voraussetzt. Bei der „inneren Kündigung“⁵⁶ (Brinkmann und Stapf 2005) handelt es sich um eine Möglichkeit, individuell auf die Nichterfüllung der in die „implizite Allianz“ projizierten Hoffnungen im Besonderen beziehungsweise auf die extreme Ausbeutung im Verteilerzentrum im Allgemeinen zu reagieren. Damit kann zumindest in Teilen eine Subjektposition eingenommen respektive zurückerobert werden. Aahdi etwa kann auf diese Weise signalisieren, dass seine Bereitschaft, mit hoher Produktivität – „für vier Leute“ – zu arbeiten, die Erfüllung gewisser Forderungen – „Supervisor zu werden“ – seitens des Unternehmens voraussetzt. Angesichts der bisherigen Ergebnisse dürfte allerdings auch klar sein, dass diese opponierende Strategie für Leiharbeiter:innen, sofern sie auf eine Festanstellung hoffen, nicht funktioniert: Wer den Produktivitätsanforderungen nicht nachkommt, muss schlicht jederzeit mit der Kündigung rechnen. Selbst für Festangestellte birgt die „innere Kündigung“ wohl das Risiko auch ganz offiziell gekündigt zu werden, ist doch auch ihr Vertrag in der Regel auf zwei Jahre befristet. Insofern kam diese Strategie für Aahdi wohl nur in Frage, da er „eh nicht länger“ (Aahdi) plante, im Verteilerzentrum zu arbeiten. Eine weitere Möglichkeit, individuell Widerstand zu leisten und für die eigenen Rechte einzutreten, ist die Kontaktaufnahme zu jener Organisation, die sich für die Interessen der Arbeiter:innen in Österreich

⁵⁶ Unter dem Namen „Quiet Quitting“ wird dieses Konzept, ausgelöst durch einen Trend auf dem sozialen Netzwerk *TikTok*, mittlerweile öffentlichkeitswirksam diskutiert (Buchter 2022).

einsetzt – namentlich: die Arbeiterkammer. Doch obwohl diese Institution zumindest den meisten Interviewten bekannt ist, thematisieren sie ausschließlich Barrieren, die sie davon abhalten, die mögliche Unterstützung in Anspruch zu nehmen. So gab Daris zu bedenken, dass er und seine Kolleg:innen sich

„mit den Gesetzen nicht gut aus[kennen], das ist das erste Problem und das zweite ist, wir brauchen die Arbeit. Und z.B., wenn ich mich mit irgendeinem Gesetz nicht auskenne, dann kann ich nicht erkennen, dass ich Recht habe; z.B. da stimmt was nicht, ich habe das Recht und das sind meine Rechte und dann zur Arbeiterkammer gehen. Ich kenne meine Rechte nicht, das ist ein Problem. Und wenn ich zur Arbeiterkammer gehe, verliere ich die Arbeit. Das ist der Unterschied, also wir müssen halt nur arbeiten, das ist so.“ (Daris)

In der ersten Person Plural verweist Daris hier stellvertretend für sich und seine Kolleg:innen darauf, wie ihre Wissenslücken über die gesetzliche Lage, insbesondere im Bereich der individuellen Rechte als Arbeitnehmer:innen, das Problem mit sich brächten, dass sie mitunter „nicht erkennen“, wenn jene Rechte seitens des Unternehmens nicht respektiert werden. Somit begreift er ein ausreichendes Wissen, um Rechtsverletzungen zu erkennen als entscheidende Voraussetzung, den Schritt zur Arbeiterkammer überhaupt erst in Erwägung zu ziehen. In der Rechtssoziologie wird diese notwendige, jedoch nicht hinreichende Voraussetzung, um Recht „in Aktion [zu] setzen, also [zu] mobilisieren als ‚Rechtswissen‘ bezeichnet“ (Baer 2011, S. 209); im Unterschied zum „Rechtbewusstsein“, welches ein „grundsätzliches Wissen um die Existenz und den Geltungsanspruch von Recht“ (ebd., S. 210) meint, verweist es auf das „Wissen über Recht“ (ebd., S. 212), wobei die Grenzen hier fließend sind. Da es sich sowohl beim Rechtbewusstsein als auch bei der Rechtskenntnis auch um Ressourcen handelt, die etwa durch die Sozialisation vermittelt werden, verwundert es kaum, wenn Migrant:innen und Flüchtlinge, die in anderen Rechtskontexten aufgewachsen sind, ihre Rechte – wie Daris sagt – „nicht kennen.“ Diese Wissenslücke schließt sich zwar potenziell mit andauerndem Aufenthalt im Ankunftsland (Neuhauser et al. 2021, S. 56). Jedoch ist selbst die Rechtskenntnis keine hinreichende Voraussetzung für die tatsächliche „Mobilisierung von Recht“ (Baer 2011, S. 209). Eine weitere Notwendigkeit ist das sogenannte „Anspruchswissen“, also „die subjektive Überzeugung, eigene durchsetzbare Rechte zu haben, Recht also in Anspruch nehmen“ und „etwas erreichen [zu] können“ (ebd., S. 213). Dies geht auch aus dem zweiten Teil von Daris Erzählung hervor, in der er die potenzielle Wirkung der Rechtskenntnis relativiert, indem er die Annahme formuliert, dass er die Arbeit „verliere“, sobald er „zur Arbeiterkammer gehe.“ Diese Einschätzung teilt auch Kovu:

„When you say, ‘why don’t you go to the labour association?’ No I don’t want they say. Maybe they will give you what you lost but they cannot give you a job.“ (Kovu)

Am Beispiel seiner Kolleg:innen, die in privaten Gesprächen immer wieder über Lohnraub klagen, macht Kovu verständlich, weshalb es für sie dennoch nicht in Frage käme, ihren Lohn bei der Arbeiterkammer einzuklagen: „Maybe they will give you what you lost, but they cannot give you a job.“ Die Implikation dieser Aussage ist deutlich: Wer es wagt, mit der Arbeiterkammer sich zu verbünden, dessen:deren Zeit im Verteilerzentrum wird schnell abgelaufen sein. Dieser Widerspruch zwischen Ausbeutungserfahrungen und der gleichzeitigen Abhängigkeit von ebendiesen Ausbeutungsverhältnissen ist letztlich auf die Machtasymmetrie zwischen den Arbeiter:innen und denjenigen zurückzuführen, die vertraglich über ihre Arbeitskraft verfügen. Der für kapitalistische Gesellschaften wesentliche Zwang, zur Erhaltung des Selbst einer Erwerbstätigkeit nachzugehen,

drängt Migrant:innen und Flüchtlinge aus den unteren sozialen Klassen aufgrund ihrer multiprekären Lebenslage tendenziell in Abhängigkeitsverhältnisse, die kaum ein Aufbegehren zulassen, die letztlich eine Negation desselben Selbst fordern, auf dessen Erhaltung sie abzielen. Dieses Abhängigkeitsverhältnis reicht gewissermaßen sogar über das Beschäftigungsverhältnis hinaus: So erzählt Ahmet, dass Arbeiter:innen sich auch nach ihrer Kündigung nicht an die Arbeiterkammer wenden, um jene Teile ihres Lohns einzuklagen, die ihnen vorenthalten wurden. Grund dafür seien ihre Hoffnungen, in der Hochsaison bei dementsprechendem Paketaufkommen erneut angestellt zu werden; auf diese Chance einer erneuten Anstellung verweist auch Ilias: „Die kündigen dich, dann bleibst du drei Monate zu Hause und nach drei Monaten rufen sie dich an und dann musst du wieder kommen“ (Ilias). Darin scheint eine Machtlosigkeit mit gravierenden Folgen auf: So werden Menschen aus einer rechtssoziologischen Perspektive „erst dann zu Rechtssubjekten, zu Bürgerinnen und Bürgern, [...] wenn sie aus der Position der Untertanen in die der anspruchsberechtigten Subjekte wechseln (ebd., S. 214).

Neben den wenigen dargelegten individuellen opponierenden Strategien und den vielen Barrieren gibt es auch die Möglichkeit durch Solidarisierung und Organisierung in Opposition zu den Käufer:innen der eigenen Arbeitskraft, den Besitzer:innen der Produktionsmittel zu treten. Dazu findet sich im analysierten Datenmaterial lediglich eine Erzählung. So berichtet Ahmet von einem Beschwerdebrief, in welchem er und seine Kolleg:innen gemeinsam den Umgang eines Supervisors problematisierten und den sie beim Management einreichten. Insgesamt jedoch scheint der Zusammenschluss der Arbeiter:innen zum Kollektiv recht unwahrscheinlich, wenn wir etwa Daris Einschätzung zur (Un-)Möglichkeit einer Demonstration folgen:

„Und wenn du sagst, (...) ich mache zum Beispiel gegen das eine Demo (...), dass wir so wenig bekommen, dass wir nach Hause geschickt werden. Dann kommen die nicht. Die brauchen das Geld, egal wie viel. Das ist das Problem, du musst immer auf deine eigenen Sachen schauen und du musst immer schauen, ich bin hierhergekommen, ich brauche die Arbeit, ich habe Familie, die in Somalia sind, z.B. brauchen die auch mal Hilfe. Also mit dem Arbeitslosengeld kommst du nicht klar, du musst die Miete zahlen, du musst ja alles nachschauen und deswegen ist es halt schwer.“ (Daris)

Aus dieser Erzählung geht erneut hervor, wie machtlos die Beschäftigten ihre objektive Position auch subjektiv wahrnehmen. Trotz ihres Leidens unter den Arbeitsbedingungen, unterbindet das in prekären Lebenslagen omnipräsente Damoklesschwert der Erwerbslosigkeit eine Teilnahme an Demonstrationen gegen die Arbeitsbedingungen. Der Zwang zur Lohnarbeit, um „Miete [zu] zahlen“ oder mitunter die Familie im Herkunftsland zu unterstützen, allgemein: um sich, das Selbst und andere zu erhalten, entspricht für die Migrant:innen und Flüchtlinge insofern paradoxerweise einem Urteil, nicht für ihre Bedürfnisse eintreten zu können. Diese Einschätzung, wonach Instrumenten der kollektiven Organisierung seitens der Arbeiter:innen kein Potenzial zugesprochen wird, Verbesserungen der individuellen und kollektiven Lage herbeizuführen, sondern im Gegenteil eher die Befürchtung vorherrscht, dass die Auswirkungen, etwa durch Kündigungen der Widerstand zeigenden Beschäftigten negativ sein könnten, teilt auch Kovu vor dem Hintergrund seiner Gespräche mit vielen Kolleg:innen: „Many Kollegen I have said we have to, you know, make something. But then we will lose the job; we are making worse. (—) I see this kind of mentality“ (Kovu).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass viele Arbeiter:innen die Arbeitsbedingungen und ihre damit einhergehende Verdinglichung im Verteilerzentrum zwar durchaus als Entfremdung, als

leidvoll erfahren: „People are different, some people are more fast, some people are faster than you. I am not a machine!“ (Kovu). Jene, bei denen dies zutrifft, ziehen opponierende Strategien – ganz im Gegenteil zu Lohnabhängigen, deren Haltung in diesem Kapitel als selbstverdinglichend gefasst wurde – zumindest in Erwägung. Jedoch versinnlichen sämtliche Erzählungen die aus gesellschaftlichen Verhältnissen hervorgehenden und am Arbeitsplatz sich intensivierenden ungleichen Machtverhältnisse zwischen Herrschenden und Beherrschten, zwischen Produktionsmittelbesitzer:innen und lohnabhängigen Migrant:innen und Flüchtlingen, die zur Reproduktion ihres Lebens nichts besitzen außer ihrer (fiktiven) Ware Arbeitskraft. Die in Wechselwirkung aus außer- sowie innerbetrieblichen Rahmenbedingungen entstehenden Abhängigkeitsverhältnisse lassen die migrantischen Arbeiter:innen letztlich verstummen – trotz ihres Leidens und jenes Wissens über mögliche opponierende Strategien wie das Organisieren von Demonstrationen oder die Unterstützung durch die Arbeiterkammer. Umso notwendiger ist es, die gewaltvollen Erfahrungen der durch das „Urteil der Gesellschaft“ (Eribon 2017) tendenziell stimmlos gemachten Lohnabhängigen zum Ausdruck zu bringen, gemeinsam mit ihnen einen kritischen Blick hinter die verschlossenen Fabrikture zu werfen und das dort sich vollziehende Leiden ungeschminkt offenzulegen.⁵⁷ Die dabei auftretenden Schwierigkeiten des Vertrauensaufbaus mit den Arbeiter:innen, die, wie in Kapitel 4.4.1. gezeigt wurde, ebenso durch die Sorge vor der Nicht-Übernahme, der Kündigung beziehungsweise die Abhängigkeit vom Arbeitsplatz bedingt sind, verdeutlichen einmal mehr diese Notwendigkeit.

Dass der Begriff der ‚Verdinglichung‘ für das Ziel der Offenlegung des Leids als äußerst fruchtbar sich erweist, sollte mit der vorliegenden empirischen Analyse veranschaulicht werden. Ich plädiere daher für die Revitalisierung dieses Begriffs in seiner materialistischen Variante. So wird durch ihn nicht nur das unter kapitalistischen Verhältnissen objektiv notwendige „Mißverständnis von sozialen Beziehungen als Sachen“ der Analyse zugänglich, das der Warenform und insofern einer auf den Tauschwert abzielenden Produktion entspringt (Henning 2007, S. 98). Auch die „systematische Mißhandlung von Menschen“ kann kritisiert werden (ebd.), da die Arbeitskraft nicht als Ware, sondern als lebendig, als Mensch betrachtet wird. Folglich ermöglicht der Verdinglichungsbegriff eine Kritik an „Ungleichheit, Ausbeutung und Entfremdung“ (ebd., S. 107) – unabhängig davon, ob gültige Arbeitsverträge vorliegen oder die Arbeitsbedingungen dem gesetzlichen Rahmen entsprechen. Sein emanzipatorischer Gehalt zeigt sich darin, dass er, gleichsam als seine Negation auf einen gesellschaftlichen Zustand verweist, in dem der Mensch Selbstzweck und nicht Mittel für die Zwecke des Kapitals ist. Ein Zustand also, in der „die Dinge um der Menschen Willen da sind und nicht die Menschen um der Dinge Willen, die sie noch dazu selbst gemacht haben“, wie Adorno es in jenem Zitat formuliert, das der vorliegenden Abhandlung vorangestellt ist (Adorno und Gehlen 1965). Damit wäre auch der widersprüchliche Gehalt des Begriffs der Entfremdung impliziert, der das Leiden an der Verdinglichung, also die seelisch-geistige Verfassung der Verdinglichten zum Ausdruck bringt. So ist der Fluchtpunkt von Entfremdung nicht ein vermeintlich „wesenhaftes oder historisch vorgängiges nicht entfremdetes Selbst bzw. eine nicht entfremdete Arbeit“ (Voswinkel 2019, S. 180). Vielmehr ist die Erfahrung der eigenen Verdinglichung als Entfremdung – wie wir empirisch erarbeitet haben – selbst eine Voraussetzung für das Bedürfnis nach Opposition und beinhaltet folglich ein

⁵⁷ Dass dies nicht bedeuten darf, die Aussagen der Arbeiter:innen unkritisch zu übernehmen, dürfte im Laufe der vorliegenden Abhandlung deutlich geworden sein. Angesichts der symbolischen Gewalt, die mitunter zur selbstverdinglichenden Haltung führen kann, ist eine kritische soziologische Reflexion der gesellschaftlich vermittelten Erfahrungen und Erzählungen unumgänglich. Andernfalls droht der Mensch zur „Ideologie der Unmenschlichkeit“ zu werden, wie es Adorno es in einem Streitgespräch mit dem Soziologen Arnold Gehlen formulierte (Adorno und Gehlen 1965).

emanzipatorisches Potenzial: „Nur Fremdheit ist das Gegengift gegen Entfremdung“ (Adorno 2014, S. 105).

Neben dem fruchtbaren Potenzial einer Revitalisierung des Verdinglichungsbegriffs nicht zuletzt für arbeitssoziologische Forschungen, verweisen die Erkenntnisse dieser Studie auf die *conditio sine qua non*, im Anschluss an die Analyse der Verhältnisse hinter den Fabrikatoren, diese auch wieder in die andere Richtung zu durchschreiten. Es sind die gesamtgesellschaftlichen Verhältnisse und politischen Regulierungen – etwa das Migrationsmanagement –, welche jene multiprekäre Lage der Arbeiterinnen (mit-)konstituieren, die diese letztlich zur Hinnahme der vom Kapital festgelegten Bedingungen ihrer Selbsterhaltung im Verteilerzentrum und anderswo zwingt (siehe auch Neuhauser et al. 2021; Birke 2020, 2021, 2022). Daher müssen sie, im Kampf gegen die konkreten Arbeitsbedingungen, immer auch zum Gegenstand der Kritik gemacht werden: „Das Unheil liegt in den Verhältnissen, welche die Menschen zur Ohnmacht und Apathie verdammen und doch von ihnen zu ändern wären“ (Adorno 1966, S. 189).

Bibliografie

- Adorno, Theodor W. 2003a. *Einleitung in die Soziologie: 1968*. 1. Aufl. Hrsg. Christoph Gödde. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Adorno, Theodor W. 2017. *Erziehung zur Mündigkeit: Vorträge und Gespräche mit Helmut Becker 1959 - 1969*. 26. Auflage. Hrsg. Gerd Kadelbach. Frankfurt: Suhrkamp.
- Adorno, Theodor W. 1966. *Negative Dialektik*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Adorno, Theodor W. 2003b. *Soziologische Schriften. 1*. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Adorno, Theodor W. 1969a. Spätkapitalismus oder Industriegesellschaft? In *Einleitungsvortrag zum 16. Deutschen Soziologentag, Verhandlungen des 16. Deutschen Soziologentags in Frankfurt am Main 1968*, Hrsg. Theodor W. Adorno, 12–26. Stuttgart: Ferdinand Enke.
- Adorno, Theodor W. 1969b. *Stichworte. Kritische Modelle 2*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Adorno, Theodor W., und Arnold Gehlen. 1965. Theodor W. Adorno und Arnold Gehlen Ist die Soziologie eine Wissenschaft vom Menschen? (Radio SFB , NDR). *docplayer.org*. <https://docplayer.org/138964475-Theodor-w-adorno-und-arnold-gehlen-ist-die-soziologie-eine-wissenschaft-vom-menschen-radio-sfb-ndr.html> (Zugegriffen: 24. Mai 2022).
- Adorno, Theodor Wiesengrund. 2015. *Einführung in die Dialektik: 1958*. 2. Aufl. Hrsg. Christoph Ziermann. Berlin: Suhrkamp.
- Adorno, Theodor Wiesengrund. 2014. *Minima Moralia: Reflexionen aus dem beschädigten Leben*. 9. Auflage. Hrsg. Rolf Tiedemann. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Alex N. Press. 2022. A Stunning New Chapter Begins for Amazon Warehouse Workers. *Jacobin*. <https://jacobin.com/2022/04/amazon-labor-union-victory-jfk8-staten-island-bessemer> (Zugegriffen: 13. Sep. 2022).
- Altenried, Moritz. 2017. Die Plattform als Fabrik: Crowdwork, Digitaler Taylorismus und die Vervielfältigung der Arbeit. *PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft* 47: 175–192.
- Arendt, Hannah. 2009. Es gibt nur ein einziges Menschenrecht. *HannahArendt.net* 5.
- Aschauer, Wolfgang, und Florian Gann. 2017. Zu den Paradoxien der gegenwärtigen Integrationsdiskurse von Flüchtlingen in Österreich: Wie in der Forderung nach individueller Leistung erschwerte Ausgangs- und Kontextbedingungen missachtet werden. In *Migration bildet*, Hrsg. Patrick Duval, Manfred Oberlechner und Christine W. Trültzsch-Wijnen, 279–302. Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG.
- Bachinger, Almut. 2016. 24-Stunden-Betreuung in Österreich – Die Nutzung migrantisierter Arbeitskraft. Vorzeigemodell oder Arbeitsausbeutung? *Femina Politica – Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft* 25.
- Baer, Susanne. 2011. *Rechtssoziologie: eine Einführung in die interdisziplinäre Rechtsforschung*. 1. Aufl. Baden-Baden: Nomos-Verl.-Ges.
- Baltaci, Köksal. 2022. Wie die Rückkehr zur Normalität gelingen kann. *Die Presse*. <https://www.diepresse.com/6173667/wie-die-rueckkehr-zur-normalitaet-gelingen-kann> (Zugegriffen: 14. Sep. 2022).
- Barthel, Georg, und Jan Rottenbach. 2017. Reelle Subsumtion und Insubordination im Zeitalter der digitalen Maschinerie: Mit-Untersuchung der Streikenden bei Amazon in Leipzig. *PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft* 47: 249–270.
- BDA. 2020. Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt voranbringen. *Die Arbeitgeber*. <https://arbeitgeber.de/themen/beschaeftigung-und-arbeitsmarkt/gefluechtete/> (Zugegriffen: 11. Juli 2022).
- Benvegnú, Carlotta, Bettina Haidinger, und Devi Sacchetto. 2018. *Reconstructing solidarity: labour unions, precarious work, and the politics of institutional change in Europe*. First edition. Hrsg. Virginia Lee Doellgast, Nathan Lillie und Valeria Pulignano. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.
- Biehl, Kai und Gewerkschaft Vida. 2011. *Tourismus in Österreich 2011: mit einer Sonderauswertung des österreichischen Arbeitsklimaindex*. Wien: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien.

- Birke, Peter. i.E. Alltagskonflikte und Arbeitskämpfe in einem neuen Amazon-Distributionszentrum.
- Birke, Peter. 2020a. Coesfeld und die Folgen: Arbeit und Migration in der Pandemie. 18.
- Birke, Peter. 2021. Die Fleischindustrie in der Coronakrise. Eine Studie zu Arbeit, Migration und multipler Prekarität. *Sozial.Geschichte Online*. <https://sozialgeschichte-online.org/2021/02/25/die-fleischindustrie-in-der-coronakrise/> (Zugegriffen: 30. Mai 2021).
- Birke, Peter. 2022. *Grenzen aus Glas: Arbeit, Rassismus und Kämpfe der Migration in Deutschland*. Wien Berlin: mandelbaum verlag.
- Birke, Peter, und Felix Bluhm. 2019. Arbeitskräfte willkommen. Neue Migration zwischen Grenzregime und Erwerbsarbeit. 11–44.
- Bourdieu, Pierre. 2014. *Die feinen Unterschiede: Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*. 22. Auflage 2014. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre. 2017. *Die männliche Herrschaft*. 4. Auflage. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre. 1988. *Homo academicus*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre. 1983. Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital Hrsg. Reinhard Kreckel. *Soziale Welt* Sonderband 2: 183–98.
- Bourdieu, Pierre. 1998. Prekarität ist überall. In *Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion*, Hrsg. Pierre Bourdieu, 96–102. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Bourdieu, Pierre. 1993. *Soziologische Fragen*. 1. Auflage. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre, und Loïc Wacquant. 1996. *Reflexive Anthropologie*. 1. Aufl.. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Braverman, Harry. 1980. *Die Arbeit im modernen Produktionsprozeß*. [Taschenbuchausg.]. Frankfurt [Main] [u.a.]: Campus-Verl.
- Breidenstein, Georg, Herbert Kalthoff, Stefan Hirschauer, und Boris Nieswand. 2015. *Ethnografie: Die Praxis der Feldforschung*. 2. überarbeitete Auflage. München: UVK Verlagsgesellschaft.
- Brinkmann, Ralf D., und Kurt H. Stapf. 2005. *Innere Kündigung: wenn der Job zur Fassade wird*. C.H.Beck.
- Buchter, Heike. 2022. „Quiet Quitting“: Karriereziel: Gerade so nicht gefeuert werden. *Die Zeit*, August 29 <https://www.zeit.de/wirtschaft/2022-08/quiet-quitting-work-life-balance-arbeitswelt-angestellte> (Zugegriffen: 22. Sep. 2022).
- Buckel, Sonja. 2012. „Managing Migration“ - Eine intersektionale Kapitalismusanalyse am Beispiel der Europäischen Migrationspolitik. *Berliner Journal für Soziologie* 22: 79–100.
- Burawoy, Michael. 1979. *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Butollo, Florian, Thomas Engel, Manfred Fächtenkötter, Robert Koepp, und Mario Ottaiano. 2018. Wie stabil ist der digitale Taylorismus? Störungsbehebung, Prozessverbesserungen und Beschäftigungssystem bei einem Unternehmen des Online-Versandhandels. *AIS-Studien* 11: 143–159.
- Cant, Callum. 2020. *Riding for Deliveroo: resistance in the new economy*. Cambridge, UK ; Medford, MA: Polity.
- Carstensen, Anne Lisaent, Lisa-Marie Heimeshoff, und Lisa Riedner. 2018. Der Zwang zur Arbeit. Verwertungslogiken in den umkämpften Regimen der Anwerbe-, Flucht- und EU-Migration. 235–270.
- Castles, Stephen. 2011. Migration, Crisis, and the Global Labour Market. *Globalizations* 8: 311–324.
- Castles, Stephen, und Godula Kosack. 2010. „*The Function of Labour Immigration in Western European Capitalism*“.
- Castro Varela, María do Mar, und Nikita Dhawan. 2009. Mission Impossible: Postkoloniale Theorie im deutschsprachigen Raum? In *Postkoloniale Soziologie: Empirische Befunde, theoretische Anschlüsse, politische Intervention*, Hrsg. Julia Reuter und Paula-Irene Villa, 239–260. transcript-Verlag.
- Demirovic, Alex, und Andrea Maihofer. 2013. Vielfachkrise und die Krise der Geschlechterverhältnisse. In *Krise, Kritik, Allianzen: arbeits- und geschlechtersoziologische Perspektiven, Arbeitsgesellschaft im Wandel*, Hrsg. Hildegard Maria Nickel und Andreas Heilmann. Weinheim: Beltz Juventa.
- Dörre, Klaus. 2017. Prekarität. Begriffe: Prekarität, Prekarisierung, Prekariat. In *Lexikon der Arbeits-*

- und *Industriesoziologie*, Hrsg. Hartmut Hirsch-Kreinsen und Heiner Minssen, 258–262. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.
- Dörre, Klaus, und Stefan Schmalz. 2014. Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. *Industrielle Beziehungen* 21: 217–237.
- DUDEN. 2022. Duden | brav | Rechtschreibung, Bedeutung, Definition, Herkunft. <https://www.duden.de/rechtschreibung/brav> (Zugegriffen: 4. Feb. 2022).
- Elias, Norbert, und John L. Scotson. 2002. *Etablierte und Außenseiter*. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Eppel, Rainer, Thomas Leoni, und Helmut Mahringer. 2017. Österreich 2025 – Segmentierung des Arbeitsmarktes und schwache Lohnentwicklung in Österreich. 15.
- Eribon, Didier. 2017. *Gesellschaft als Urteil: Klassen, Identitäten, Wege*. Erste Auflage, Sonderdruck, Deutsche Erstausgabe. Berlin: Suhrkamp.
- Farris, Sara R. 2012. Femonationalism and the „Regular“ Army of Labor Called Migrant Women. *History of the Present* 2: 184–199.
- Fiedler, Mathias, und Lee Hielscher. 2017. Aus den Kreisläufen des ›Schweinesystems‹. Die Fleischindustrie im Oldenburger Münsterland als Regime von Mobilität und Ausbeutung. *movements. Journal for Critical Migration and Border Regime Studies* 3.
- Flecker, Jörg. 2017. *Arbeit und Beschäftigung: eine soziologische Einführung*. Wien: facultas.
- Flecker, Jörg. 2007. Interne Flexibilisierung – von der Humanisierungsvermutung zum Risikobefund. In *Flexicurity: die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität, Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung*, Hrsg. Martin Kronauer und G. Linne, 73–93. Berlin: Ed. Sigma.
- Foucault, Michel. 1992. *Überwachen und Strafen: die Geburt des Gefängnisses*. 10. Aufl.. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Fraser, Nancy. 2018. Roepke Lecture in Economic Geography—From Exploitation to Expropriation: Historic Geographies of Racialized Capitalism. *Economic Geography* 94: 1–17.
- Fritsche, Andrea. 2012. Zeit. Macht. Flüchtlinge. Und Flüchtlinge machen Zeit? Konzeptionen biografischer Zeiten im Asylkontext. *SWS-Rundschau* 52: 362–388.
- Fromm, Erich. 1936. *Studien über Autorität und Familie. Forschungsberichte aus dem Institut für Sozialforschung*. Hamburg: Junius-Drucke.
- Froschauer, Ulrike, und Manfred Lueger. 2003. *Das qualitative Interview. Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme*. Wien: Facultas.
- Froschauer, Ulrike, und Manfred Lueger. 2020. *Das qualitative Interview: zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme*. 2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wien: facultas.
- Froschauer, Ulrike, und Manfred Lueger. 2009. *Interpretative Sozialforschung: der Prozess*. 1. Aufl. Wien: Facultas.wuv.
- Fudge, Judy. 2011. *The Precarious Migrant Status and Precarious Employment: The Paradox of International Rights for Migrant Workers*. Rochester, NY: Social Science Research Network <https://papers.ssrn.com/abstract=1958360> (Zugegriffen: 30. Mai 2021).
- Geyer, Leonard, und Nicolas Prinz. 2022. *Workers' representation in the gig economy: experiences of food delivery riders in Austria - Publications - European Centre for Social Welfare Policy and Research*. Wien: European Centre for Social Welfare Policy and Research.
- Griffiths, Melanie. 2015. “Here, Man Is Nothing!”: Gender and Policy in an Asylum Context. *Men and Masculinities* 18: 468–488.
- Gurr, Thomas, und Monika Jungbauer-Gans. 2017. Eine Untersuchung zu Erfahrungen Betroffener mit dem Stigma Arbeitslosigkeit. *Soziale Probleme* 28: 25–50.
- Henning, Christoph. 2007. Verdinglichung als Schlüsselbegriff Kritischer Theorie. *Berliner Debatte Initial (BDI)* 98–114.
- Hochschild, Arlie Russell. 1990. *Das gekaufte Herz: zur Kommerzialisierung der Gefühle*. Dt. Ausg., von der Autorin gekürzt. Frankfurt/Main [u.a.]: Campus-Verl.
- Holst, Hajo. 2009. Disziplinierung durch Leiharbeit? Neue Nutzungsstrategien von Leiharbeit und ihre arbeitspolitischen Folgen. *WSI-Mitteilungen* 62: 143–149.
- Horkheimer, Max. 1970. *Traditionelle und kritische Theorie*. Frankfurt: Fischer Taschenbuch Verlag.
- Horkheimer, Max, und Theodor W. Adorno. 2020. *Dialektik der Aufklärung: philosophische Fragmente*. 25. Auflage. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch.
- ILO. 2021. Lange Arbeitszeiten erhöhen die Todesfälle durch Herzkrankheiten und Schlaganfall.

- http://www.ilo.org/berlin/presseinformationen/WCMS_792098/lang--de/index.htm (Zugegriffen: 16. Aug. 2022).
- Inheteven, Katharina. 2012. Translation Challenges: Qualitative Interviewing in a Multi-Lingual Field. *Qualitative Sociology Review* 8: 28–45.
- Ivanova, Mirela, Joanna Bronowicka, Eva Kocher, und Anne Degner. 2018. *Foodora and Deliveroo: The App as a Boss? Control and autonomy in app-based management - the case of food delivery riders*. Working Paper Forschungsförderung <https://www.econstor.eu/handle/10419/216032> (Zugegriffen: 31. Aug. 2022).
- Johnson, Phyllis J., und Kathrin Stoll. 2008. Remittance Patterns of Southern Sudanese Refugee Men: Enacting the Global Breadwinner Role. *Family Relations* 57: 431–443.
- Kalbermatter, Jacqueline, und Sebastian Schief. 2019. Dynamiken zwischen Citizenship und Arbeitsverhältnissen von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus. Eine Untersuchung in gastronomischen Betrieben der Schweiz. *Soziale Welt* 70: 144–171.
- Klinger, Cornelia, und Gudrun-Axeli Knapp. 2007. Achsen der Ungleichheit – Achsen der Differenz: Verhältnisbestimmungen von Klasse, Geschlecht, „Rasse“/Ethnizität. In *Achsen der Ungleichheit: zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität, Reihe „Politik der Geschlechterverhältnisse“*, Hrsg. Cornelia Klinger, Gudrun-Axeli Knapp und Birgit Sauer, 19–41. Frankfurt am Main; New York: Campus.
- Knapp, Gudrun-Axeli. 2013. „Intersectional Invisibility“: Anknüpfungen und Rückfragen an ein Konzept der Intersektionalitätsforschung. In *Fokus Intersektionalität*, Hrsg. Helma Lutz, María Teresa Herrera Vivar und Linda Supik, 243–264. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Kohlenberger, Judith. 2022. *Das Fluchtparadox: Über unseren widersprüchlichen Umgang mit Vertreibung und Vertriebenen*. Wien: Kremayr & Scheriau.
- Kohlenberger, Judith, Zilinskaite Milda, Hajro Aida, Vafiadis Irini, und Bikic Sabina. 2021. *Systemrelevant, aber unsichtbar: Arbeitsbedingungen migrantischer und geflüchteter Amazon-Zusteller*innen während der COVID-19-Pandemie*. Wien.
- Kothen, Andrea. 2016. Sagt man jetzt Flüchtlinge oder Geflüchtete? *Pro Asyl*. <https://www.proasyl.de/hintergrund/sagt-man-jetzt-fluechtlinge-oder-gefuechtete/> (Zugegriffen: 3. Sep. 2022).
- Kraemer, Klaus. 2015. *Ist Prekarität überall?* transcript-Verlag.
- Krenn, Manfred. 2013. Prekäre Integration - zu den Besonderheiten eingeschränkter sozialer Teilhabe von MigrantInnen durch prekäre Arbeit. *SWS-Rundschau* 53: 382–403.
- Kronauer, Martin. 2010. *Exklusion: die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus*. 2., aktualisierte u. erw. Aufl. Frankfurt [u.a.]: Campus.
- Lessenich, Stephan. 2015. Die Externalisierungsgesellschaft. *Soziologie - Forum der Deutschen Gesellschaft für Soziologie* 22–32.
- Lessenich, Stephan. 2020. Soziologie – Corona – Kritik. *Berliner Journal für Soziologie* 30: 215–230.
- Lewis, Hannah, Peter Dwyer, Stuart Hodgkinson, und Louise Waite. 2015. Hyper-precarious lives: Migrants, work and forced labour in the Global North. *Progress in Human Geography* 39: 580–600.
- Littig, Beate, und Franz Pöchlhammer. 2014. Socio-Translational Collaboration in Qualitative Inquiry: The Case of Expert Interviews. *Qualitative Inquiry* 20: 1085–1095.
- Lueger, Manfred. 2010. *Interpretative Sozialforschung: die Methoden*. 1. Aufl.. Wien: FacultasWUV.
- Lukács, Georg. 1970. *Geschichte und Klassenbewusstsein. Studien über marxistische Dialektik*. Neuwied: Luchterhand.
- Luxemburg, Rosa. 1990. *Gesammelte Werke. 5: Ökonomische Schriften: Band 5 / Rosa Luxemburg*. 4. Auflage. Berlin: Dietz Verlag.
- Marcuse, Herbert. 1967. *Triebstruktur und Gesellschaft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Marx, Karl. 2018. *Das Kapital: Ungekürzte Ausgabe nach der zweiten Auflage von 1872, mit einem Geleitwort von Karl Kosch aus dem Jahre 1932*. Köln: Anaconda Verlag.
- Marx, Karl. 1971. *Die Frühschriften*. Stuttgart: Kröner.
- Marx, Karl. 1968. *Resultate des unmittelbaren Produktionsprozesses*. Frankfurt am Main: Neue Kritik.
- Mau, Kristina, Constantin Wagner, Andreas Pfeuffer, und Maria Tschernitz. 2014. Transformationen der österreichischen, deutschen und schweizerischen Post. Zu Fragmentierungsprozessen und deren Auswirkungen auf die Beschäftigten. 187–214. Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG <https://www.nomos-elibrary.de/10.5771/9783845268989-187/transformationen-der->

- oesterreichischen-deutschen-und-schweizerischen-post-zu-fragmentierungsprozessen-und-deren-auswirkungen-auf-die-beschaeftigten?page=1 (Zugegriffen: 29. Juli 2022).
- Mayerl, Martin, und Norbert Lachmayr. 2019. *Ausbildung und Branchenerfahrungen im Tiroler Tourismus aus Sicht junger Erwachsener Endbericht Im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol*.
- Nachtwey, Oliver, und Philipp Staab. 2015. Die Avantgarde des digitalen Kapitalismus. *Mittelweg* 36 24: 59–84.
- Negt, Oskar, und Alexander Kluge. 1993. *Geschichte und Eigensinn. 2, Deutschland als Produktionsöffentlichkeit*. 1. Auflage. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Neuhauser, Johanna. 2019. Die Funktion migrantischer Arbeit: Zur Aktualität klassischer Segmentationstheorien. 10.
- Neuhauser, Johanna. 2020. „Für Frauen gibt es immer Arbeit!“ – Eine intersektionale Analyse migrantischer Arbeit in Spanien. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 45: 427–446.
- Neuhauser, Johanna, Marwa El-Roumy, und Yannic Wexenberger. 2021. *Als ich diese Halle betreten habe, war ich wieder im Irak. Migrantische Systemerhalter_innen bei Hygiene Austria und der Post AG*. Wien: Working Paper-Reihe der AK Wien.
- Neuhauser, Johanna, Marwa El-Roumy, Yannic Wexenberger und Stefan Steindl. 2022. i.E.
- Peyrl, Johannes. 2018. Zugang zum Arbeitsmarkt für geflüchtete Personen. In *Migration, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik*, Hrsg. B. Schratlbauer, W.J. Pfeil und R. Mosler, 101–120. Wien: Manz-Verlag.
- Pfluger, Bettina. 2021. Klagen über miserable Arbeitsbedingungen bei Hygiene Austria. *DER STANDARD*. <https://www.derstandard.at/story/2000124676126/klagen-ueber-miserable-arbeitsbedingungen-bei-hygiene-austria> (Zugegriffen: 12. Sep. 2022).
- Piore, Michael J. 2008. *Birds of Passage: Migrant Labor: Migrant Labor and Industrial Societies*. Reissue Edition. Cambridge: Cambridge University Press.
- Polanyi, Karl. 2021. *The great transformation: politische und ökonomische Ursprünge von Gesellschaften und Wirtschaftssystemen*. 15. Auflage. Berlin: Suhrkamp.
- Proißl, Martin. 2014. *Adorno und Bourdieu: ein Theorievergleich*. Wiesbaden: Springer VS.
- Przyborski, Aglaja, und Monika Wohlrab-Sahr. 2014. *Qualitative Sozialforschung: Ein Arbeitsbuch*. DE GRUYTER.
- Resch, K., und E. Enzenhofer. 2012. Muttersprachliche Interviewführung an der Schnittstelle zwischen Sozialwissenschaft und Translationswissenschaft. In *Qualitative Interviewforschung in und mit fremden Sprachen: eine Einführung in Theorie und Praxis*, Hrsg. Jan Kruse, S. Bethmann, D. Niermann und C. Schmieder, 80–100. Weinheim [u.a.]: Beltz Juventa.
- Roediger, David R. 2007. *The wages of whiteness: race and the making of the American working class*. Rev. ed. London; New York: Verso.
- Roland Verwiebe et al. 2018. Finding your way into employment against all odds? Successful job search of refugees in Austria (eng.). <https://phaidra.univie.ac.at/o:937263> (Zugegriffen: 16. Mai 2022).
- Rosa, Hartmut. 2005. *Beschleunigung: die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne*. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Rosenblat, Alex. 2018. *Uberland: how algorithms are rewriting the rules of work*. Oakland, California: University of California Press.
- Salzburger Nachrichten, SN. 2020. Aufregung um Wiener Corona-Cluster - Hunderte in Quarantäne. <https://www.sn.at/panorama/oesterreich/aufregung-um-wiener-corona-cluster-hunderte-in-quarantaene-87725845> (Zugegriffen: 12. Sep. 2022).
- Sauer, B. 2010. Das Geschlecht der Finanz- und Wirtschaftskrise. *Zeitschrift für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen* 25: 38–46.
- Sayer, Andrew. 2012. Würde am Arbeitsplatz. *Deutsche Zeitschrift für Philosophie* 60: 557–572.
- Schaupp, Simon. 2022. Algorithmic Integration and Precarious (Dis)Obedience: On the Co-Constitution of Migration Regime and Workplace Regime in Digitalised Manufacturing and Logistics. *Work, Employment and Society* 36: 310–327.
- Schaupp, Simon, und Ramon Diab. 2020. From the smart factory to the self-organisation of capital: „Industrie 4.0“ as the cybernetisation of production. *Ephemera: theory and politics in organization* 20: 19–41.
- Scheibelhofer, Elisabeth et al. 2008. Combining Narration-Based Interviews with Topical Interviews: Methodological Reflections on Research Practices. In *International Journal of Social Research*

- Methodology*, vol. 11, 403–416. London [u.a.]: SAGE Publ. https://usearch.univie.ac.at/prime-explore/fulldisplay?docid=UWI_alma21277608820003332&context=L&vid=UWI&lang=de_DE&search_scope=UWI_UBBestand&adaptor=Local%20Search%20Engine&isFrbr=true&tab=default_tab&query=any,contains,awareness%20of%20dying&sortby=date&facet=frbrgroupid,include,20878620&offset=0 (Zugegriffen: 16. März 2020).
- Scheibelhofer, Elisabeth, Clara Holzinger, und Nóra Regös. 2019. Navigating the labyrinths of transnational social security. Experiences and meaning-making processes of EU migrants when accessing and porting social rights. In *Boundaries of European Social Citizenship: EU Citizens' Transnational Social Security in Regulations, Discourses, and Experiences*, Hrsg. Anna Amelina, Emma Carmel, Ann Runfors und Elisabeth Scheibelhofer, 91–112. London: Routledge.
- Scheibelhofer, Elisabeth, und Vicki Täubig. 2019. Beyond employability: refugees' working lives. *Identities* 26: 261–269.
- Stani, Lukas. i.E. *Masterarbeit*.
- Stögner, Karin. 2021. Intersektionalität zwischen Ideologie und Kritik. In *Die Rückkehr der Ideologie: zur Gegenwart eines Schlüsselbegriffs*, Hrsg. Heiko Beyer und Alexandra Schauer, 431–466. Frankfurt New York: Campus Verlag.
- Stögner, Karin. 2022. Weiblichkeit und Widerspruch. Spuren einer Kritischen Theorie der Geschlechterverhältnisse bei Adorno, Horkheimer und Benjamin. In *Kritische Theorie und Feminismus, suhrkamp taschenbuch wissenschaft*, Hrsg. Karin Stögner und Alexandra Colligs, 98–118. Berlin: Suhrkamp.
- Strauss, Anselm L. 2007. *Grundlagen qualitativer Sozialforschung: Datenanalyse und Theoriebildung in der empirischen soziologischen Forschung*. Unveränd. Nachdr. d. 2. Aufl. 1998. München: Fink.
- Strauss, Anselm L. 1987. *Qualitative analysis for social scientists*. Cambridge [Cambridgeshire] ; New York: Cambridge University Press.
- Strauss, Anselm L., und Juliet Corbin. 1996. *Grounded Theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung*. Unveränd. Nachdr.. Weinheim: Beltz, Psychologie-Verl.-Union.
- Strübing, Jörg. 2018. *Qualitative Sozialforschung: Eine komprimierte Einführung*. De Gruyter.
- Titelbach, G., M. Fink, R. Hye, und K. Valkova. 2018. *Beschäftigungsentwicklung von Inländer/innen und Ausländer/innen am österreichischen Arbeitsmarkt*. Wien: Institut für höhere Studien.
- Tomaselli, Elisa. 2021. Kurz prophezeit eine „Rückkehr zur Normalität“ im Sommer. *DER STANDARD*. <https://www.derstandard.at/jetzt/livebericht/2000125219350/redcontent/1000223652> (Zugegriffen: 14. Sep. 2022).
- Verwiebe, Roland et al. 2019. Finding your way into employment against all odds? Successful job search of refugees in Austria. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 45: 1401–1418.
- Vickery, Graham, und Gregory Wurzburg. 1996. Flexible firms, skills and employment. *The OECD observer* 202: 17–21.
- Voswinkel, Stephan. 2019. Entfremdung und Aneignung in der Arbeit. In *Andere Sichtweisen auf Subjektivität*, Hrsg. Fritz Böhle und Eva Senghaas-Knobloch, 167–197. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Weber, Max. 2009. *Wirtschaft und Gesellschaft: Grundriss der verstehenden Soziologie*. 5., rev. Aufl., Studienausg., [Nachdr.]. Hrsg. Johannes Winckelmann. Tübingen: Mohr-Siebeck.
- Wetterer, Angelika. 2002. *Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion: „gender at work“ in theoretischer und historischer Perspektive*. Konstanz: UVK.
- Wissel, Jens. 2007. *Die Transnationalisierung von Herrschaftsverhältnissen: zur Aktualität von Nicos Poulantzas' Staatstheorie*. Baden-Baden: Nomos.
- Witzel, Andreas. 2000. The Problem-centered Interview. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research* 1.
- Woodcock, Jamie. 2020. The Algorithmic Panopticon at Deliveroo: measurement, precarity, and the illusion of control. *Ephemera: theory & politics in organizations* 20: 67–95.

Abstract (de & en)

Die vorliegende Studie behandelt die Arbeitsbedingungen in den österreichischen Verteilerzentren eines transnationalen Versandhandelskonzerns. Sie basiert auf der Interpretation von Erfahrungen migrantischer (Leih-)Arbeiter:innen, die ich mittels problemzentrierter Interviews zugänglich gemacht habe. Ergänzend wurden Protokolle als Sekundärdaten ausgewertet, die im Rahmen einer teilnehmenden Beobachtung in einem Verteilerzentrum entstanden sind. Im Fokus der soziologischen Analyse stand, wie sich sozialstrukturelle Ungleichheiten und Herrschaftsverhältnisse in den Erzählungen der Arbeiter:innen sowie ihren Arbeits- und Lebensverhältnissen niederschlagen.

Da individuelle Erfahrungen durch gesellschaftliche Verhältnisse vermittelt und damit immer auch gesellschaftliche Erfahrungen sind, erfordert deren Verständnis die fortlaufende Reflexion der Totalität des sozialen Phänomens der Arbeitsbedingungen. Deshalb werden die Flucht- beziehungsweise Migrationsbiografien der Interviewten, ihre damit einhergehende multiple Prekarität sowie die Funktionsgesetze und -mechanismen der kapitalistischen Produktionsweise permanent mitgedacht. Dafür orientiere ich mich an der von Marx ausgehenden Analyse und Kritik der politischen Ökonomie. Dieser theoretische Zugang ermöglicht eine begriffliche Durchdringung der kapitalistischen Produktionsweise und soll dem Anspruch einer Einbettung des Datenmaterials in den gesellschaftlichen Gesamtzusammenhang gerecht werden.

Die empirischen Ergebnisse veranschaulichen, wie Leiharbeit als Herrschaftsinstrument und Selektionsmechanismus eingesetzt wird, inwiefern die Strukturierung des Arbeitsprozesses als digitaler Taylorismus gefasst werden kann und welche Konsequenzen dies für die sozialen Beziehungen im Unternehmen hat. Darüber hinaus erörtere ich die Voraussetzungen für das Bedürfnis nach Opposition und die Barrieren ihrer Praxis. Immerfort kreist die Abhandlung um die Verdinglichung der lebendigen Arbeiter:innen zu bloßen Mitteln der Kapitalakkumulation und das damit einhergehende Leid.

Die Studie trägt auf zumindest zweierlei Weise zur Entkräftung jenes öffentlichen Diskurses bei, der leidvolle Arbeitsbedingungen als Skandale oder Einzelfälle verhandelt und damit ihren allgemeinen und strukturellen Charakter verschleiert. Erstens ergänze ich mit meiner Forschung bereits bestehende soziologische Analysen zu Arbeitsbedingungen von Migrant:innen in anderen Unternehmen. Zweitens erörtere ich die Ursachen und Verursachungszusammenhänge der leidvollen Erfahrungen als strukturell bedingt. Zudem adressiere ich das Forschungsdesiderat der Verknüpfung von Arbeits- und Migrationssoziologie in Analysen konkreter sozialer Verhältnisse im Arbeitsprozess. Letztlich veranschaulicht die Studie, dass es im Kampf gegen verdinglichende Arbeitsbedingungen nicht ausreicht, allein diese zu problematisieren, sondern auch gesamtgesellschaftliche Verhältnisse und politische Regulierungen zum Gegenstand der Kritik gemacht werden müssen. Denn es sind diese Verhältnisse, welche jene multiprekäre Lage der Arbeiter:innen (mit-)konstituieren, die sie letztlich zur Hinnahme der vom Kapital festgelegten Bedingungen ihrer Selbsterhaltung im Verteilerzentrum und anderswo zwingen.

This study sheds light on the working conditions in the Austrian distribution centers of a transnational mail order company. It is based on the interpretation of experiences of migrant (temporary) workers, which I made accessible by means of problem-centered interviews. In addition, protocols were included as secondary data, which were created in the course of participant observation in a distribution center. The sociological analysis focused on how socio-structural inequalities and power relations are reflected in the workers' narratives and their working and living conditions.

Since individual experiences are mediated by social conditions and are, thus, always social experiences, understanding them requires ongoing reflection on the totality of the social phenomenon of working conditions. Therefore, the refugee or migration biographies of the interviewees, their accompanying multiple precarity, as well as the general laws and mechanisms of the capitalist mode of production are taken into account throughout. Thus, my study is based on Marxist analysis and critique of political economy. This theoretical approach allows for a conceptual understanding of the capitalist mode of production and is intended to do justice to the claim of embedding the data material in the overall social context.

The empirical results illustrate how temporary work is used as an instrument of domination and selection mechanism, to what extent the structuring of the work process can be conceived of as digital Taylorism, and which consequences this has for social relations in the company. In addition, I discuss the preconditions for the need for opposition and the barriers to its practice. Continuously, the study revolves around the reification of living workers into mere means of capital accumulation and the suffering that accompanies it.

The study contributes in at least two ways to invalidating the public discourse that treats hurtful working conditions as scandals or isolated cases, thus obscuring their general and structural character. First, my research complements existing sociological analyses of migrant working conditions in other companies. Second, I discuss the causes and contexts of the suffering as structurally conditioned. Moreover, I address the research desideratum of linking the fields of sociology of work and sociology of migration in the analysis of concrete social conditions in the work process. Finally, the study illustrates that in the struggle against reifying working conditions it is not sufficient to problematize working conditions alone, but that social relations and political regulations must also be criticized. For it is these relations that (co-)constitute the multi-precario situation of the workers, which ultimately force them to accept the conditions of self-preservation set by capital in distribution centers and elsewhere.

Anhang

Der Leitfaden

Einleitung und Einstiegsfrage

Ich bin von der Universität Wien und möchte in einem Forschungsprojekt die Arbeits- und Lebensbedingungen von Arbeiterinnen und Arbeitern in den Verteilerzentren untersuchen. Dazu möchte ich gerne mit Dir ein Gespräch führen. Ich würde das Gespräch gerne aufnehmen. Es wird vertraulich behandelt und ausschließlich in anonymisierter Form verwendet.

Mich interessiert sowohl Deine aktuelle Arbeitssituation als auch Deine Migrationserfahrung und Lebenssituation. Wir haben keinen Zeitdruck. Bitte erzähle mir alles, was Dir wichtig erscheint. Du bist der Experte, ich möchte von dir lernen.

Einstiegsfrage

Zyklus 1: Bitte Versuche dich an den Moment zu erinnern, als du entschieden hast, aus deinem Herkunftsland zu emigrieren. Wie ist es dazu gekommen und wie ist dein Leben seit dieser Entscheidung bis heute verlaufen?

Zyklus 2: Mich würde vorerst interessieren, wie es zu deiner Emigration/Flucht aus ... kam und wie dein Leben seitdem bis heute verlaufen ist?

Wie Ankunft in Österreich erlebt (Probleme?)
Lebens- / Wohnsituation
Aufenthaltsstatus (Probleme dadurch bei Arbeitssuche?)
Arbeitserfahrung und Bildung in Herkunftsland

Nun interessiere ich mich für deine Erfahrungen bei [Name des transnationalen Versandhandelskonzerns]. Versuche dich an den Moment zu erinnern, als du das erste Mal von dem Job gehört hast. Wie ist das von diesem Moment an bis zum Ende deines Arbeitsverhältnisses bei Amazon abgelaufen, was hast du erlebt?

Erste Arbeitserfahrungen in Österreich / Wie zu Job in Verteilerzentrum gekommen?
Wissen über Leihfirma
Zusammensetzung Arbeiter:innen
Unterschiede in Positionen (Kernbelegschaft/Leiharbeiter:innen; Herkunft; Geschlecht)
Jobbeschreibung (Arbeitszeiten, -Ort, Tätigkeiten etc.)
Gehalt/Pausen/Überstunden...
Veränderung durch Pandemie? (Corona-Schutzmaßnahmen; ausreichend geschützt gefühlt?)
Unterschiede zwischen Beschäftigten?
Krankheit -> Möglichkeit zu Hause zu bleiben?
Allgemein Gesundheitsschutz und Hygiene im Betrieb?
Beziehung zu Kolleg:innen/Vorarbeiter:innen/Supervisors
(Unterstützung/Konflikte/Unterschiede?)
Konflikte über Arbeitsbedingungen?
Kontakt zu Arbeiterkammer oder Gewerkschaften?

Ich interessiere mich nun noch für dein Leben, wenn du nicht arbeitest. Wie verbringst du deine Zeit, wenn du gerade nicht bei der Arbeit bist?

Pläne und Hoffnungen für Zukunft?