

Sabrina Apicella

Das Prinzip Amazon

Methodenbericht

Über den Wandel der Verkaufsarbeit und
Streiks im transnationalen Versandhandel

Sabrina Apicella

Methodenbericht

Das Prinzip Amazon
Über den Wandel der Verkaufsarbeit und
Streiks im transnationalen Versandhandel

Ergänzung zum Buch

VSA:



VSA: Verlag Hamburg

Sabrina Apicella promovierte an der Leuphana Universität Lüneburg und forscht seit 2013 zu den Streiks bei Amazon.

Inhalt

Teil 1: Der Methodenbericht	6
1. Über diesen Methodenbericht	6
2. Einführung zum methodischen Vorgehen	6
Methodenbericht/Resultate von Teil 2	9
Methodenbericht/Resultate von Teil 6	18
Methodenbericht von Teil 3	38
Methodenbericht von Teil 4	40
3. Methodenreflexion	43
Teil 2: Anhänge	54
Zur Aufklärung über den Umgang mit den Daten	54
Fragebogen zur Umfrage in Rheinberg	56
Katalog der statistischen Items zur Replikation	69
Interviewleitfäden	72
Transkriptionsregeln und Zeichenerklärung	78

Empfohlene Zitierweise: Apicella, Sabrina (2021): Methodenbericht. Das Prinzip Amazon. Über den Wandel der Verkaufsarbeit und Streiks im transnationalen Versandhandel. Hamburg, VSA.

Tabellen und Abbildungen

Tabelle A1: Übersicht der Umfragen in Leipzig, Rheinberg und Winsen	8
Tabelle A2 (Tabelle 8 im Buch): Fragebogenitems zum Streikverhalten und ihre Zuordnung zu den Hypothesen	10
Tabelle A3 (Tabelle 2 im Buch, ergänzt): Streikverhalten, Geschlecht, Staatsbürgerschaft und Vertragsstatus nach Standort	13
Tabelle A4: Sorgeverpflichtungen, Wohnform, finanzielle Sicherheit, finanzielle Unterstützung anderer, Voll- oder Teilzeit für Streikende und Nichtstreikende nach Geschlecht	13
Tabelle A5 (Tabelle 3 im Buch, ergänzt): Faktorenanalyse zu Fragen der Arbeitszufriedenheit	15
Tabelle A6 (Tabelle 4 im Buch, ergänzt): Faktorenanalyse zu Fragen des beruflichen Hintergrunds	16
Abbildung 1 (Abbildung 3 im Buch): Stress und externe Kontrolle in der Erfahrung von Streikenden und Nichtstreikenden	17
Abbildung 2 (Abbildung 4 im Buch): Soziale Interaktion und Hierarchien im Betrieb in der Erfahrung von Streikenden und Nichtstreikenden	17
Tabelle A7: Fragebogenitems und Zuordnung zu den hypothetischen Denk- und Verhaltensmustern	18
Tabelle A8: Demografische Daten der Umfrageteilnehmer:innen, Mittelwerte und Standardabweichungen	21
Tabelle A9: Faktorenanalyse zu Items der hypothetischen Denk- und Verhaltensmuster	23
Tabelle A10: Regressionsanalysen autoritärer Orientierungen	24
Tabelle A11: Regressionsanalysen politischer Orientierungen	28
Tabelle A12: Regressionsanalysen zur Haltung zum Widerspruch zwischen Kapital und Arbeit	30
Tabelle A13: Regressionsanalysen: Haltung zur Gewerkschaft und Mitbestimmung bei Amazon	31
Tabelle A14: Regressionsanalysen zur Haltung zur Gewerkschaft im Allgemeinen	32
Tabelle A15: Übersicht zu den Interviews mit Amazon-Beschäftigten und hauptamtlichen Gewerkschaftssekretär:innen in Deutschland und Italien	35
Tabelle A16 (Tabelle 9 im Buch): Aufschlüsselung der interviewten Amazon-Beschäftigten nach Standort	36
Tabelle A17 (Tabelle 10 im Buch): Aufschlüsselung der interviewten hauptamtlichen Gewerkschaftssekretär:innen nach Gewerkschaft	37
Tabelle A18 (entspricht Tabelle 11 im Buch): Aufschlüsselung der Expert:innengespräche	38
Tabelle A19: Interviewleitfaden für Beschäftigte in Rheinberg & Castel San Giovanni	71

Sabrina Apicella

Das Prinzip Amazon

Über den Wandel der Verkaufsarbeit und Streiks im transnationalen Versandhandel

Eine Veröffentlichung der Rosa-Luxemburg-Stiftung

Inhalt des Buches selbst

Arbeiten bei Amazon: Sich anpassen oder streiken? 9

Die Bedingung zum Streik:

interne Seite des Arbeiter:innenbewusstseins 11

 Der Wandel der Verkaufsarbeit 11

 Die Reelle Subsumtion der Verkaufsarbeit 12

 Reelle Subsumtion bedeutet Entfremdung 14

 Das Prinzip Amazon 16

Die Bedingung zum Streik:

externe Seite des Arbeiter:innenbewusstseins 17

 Das erweiterte Klassenbewusstsein 18

 Saisonarbeit – der Atem der Fabrik 18

Fragestellung und Aufbau des Buchs 19

INTERNE SEITE DER ARBEIT

Teil 1: Ökonomische und strukturelle Veränderung der Verkaufsarbeit im stationären Einzelhandel und Onlineversandhandel 24

Verkaufsarbeit als komplexe Tätigkeit zur Realisierung des Kapitalkreislaufs 24

Von Bricks und Klicks: Eine kurze Geschichte des Handels 26

Bedingungen für den Branchenwandel: Transport, Digitalisierung und neuer Kund:innenkontakt 32

 Produktivkraftsprung im Transport 32

 Produktivkraftsprung durch Digitalisierung 34

 Die Abtrennung des interaktiv-kommunikativen Verkaufsanteils 36

 Abschließende Bemerkung zu den Bedingungen für den Branchenwandel 37

Ladenformate und Arbeitsprozesse im Einzel- und Versandhandel 38

 Der stationäre Einzelhandel: Vom Warenhaus zum Discounter 38

 Der Discounter 41

 Der Versandhandel 43

 Der Onlineversandhandel 45

Dieses Buch wird unter den Bedingungen einer Creative Commons License veröffentlicht: Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 3.0 Germany License (abrufbar unter www.creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/legalcode). Nach dieser Lizenz dürfen Sie die Texte für nichtkommerzielle Zwecke vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen unter der Bedingung, dass die Namen der Autoren und der Buchtitel inkl. Verlag genannt werden, der Inhalt nicht bearbeitet, abgewandelt oder in anderer Weise verändert wird und Sie ihn unter vollständigem Abdruck dieses Lizenzhinweises weitergeben. Alle anderen Nutzungsformen, die nicht durch diese Creative Commons Lizenz oder das Urheberrecht gestattet sind, bleiben vorbehalten.



Amazon: Onlinewarenhaus und Verkaufsfabrik	48
Aufgespaltener Verkaufsprozess	
auf Grundlage digitaler Technologien	49
Das besondere Kauf- und Konsumangebot:	
Aufgespaltene Verkaufsarbeit	51
Distributionszentrum und Transportarbeit als Neuvermessung	
des Verkaufsraums	52
Die organisatorisch-technische Seite der Arbeit	
in Amazons Verkaufsfabriken	53
Beschreibung des Distributionszentrums als Verkaufsfabrik	53
Einfache Arbeit und digitaler Taylorismus	55
Die politische Seite der Arbeit und innerbetriebliche Organisation	
bei Amazon	60
Zusammensetzung der Amazon-Arbeiter:innen:	
Diversifizierung und Dequalifizierung	61
Amazon-Management: Unternehmenskultur und Führungsstil	64
Mitbestimmungsstrukturen und Gewerkschaftsarbeit bei Amazon	67
Lohnpolitik bei Amazon	71
Teil 2: Konflikte und Arbeiter:innenbewusstsein –	
Streikmotive bei Amazon in Deutschland	75
Individuelle Streikmotive: theoretische Grundlagen und Hypothesen	76
Streikbereitschaft in Leipzig und Rheinberg	79
Der Fragebogen, die Umfrage und die Statistik	80
Die zwei Distributionszentren	80
Arbeitszufriedenheit und beruflicher Hintergrund	82
Interne und externe Gründe zu streiken: Vertrauen in die	
Gewerkschaft, Vertragsstatus, Stress und soziale Hierarchien	84
Kein Zusammenhang mit dem Streikverhalten	89
Teil 3: Sonderfall Deutschland? Streikmotive bei Amazon	
in Rheinberg und Castel San Giovanni	92
Politische Löhne und Lohnstruktur in Europa	94
Amazon in Europa	96
Räumlich-geografische Logik	96
Am Absatz- und Arbeitsmarkt orientierte Logik	96
An arbeitsrechtlichen Bedingungen orientierte Logik	98
Lohnstruktur in den deutschen und italienischen Distributionszentren:	
an regionalen Gegebenheiten orientiert	100
Amazon Streiks in Deutschland und Italien	102

Mobilisierende Faktoren und Streikmotive an den Standorten	
Rheinberg und Castel San Giovanni	103
Die Standorte Rheinberg und Castel San Giovanni	103
Die Interviews	104
Mobilisierende Faktoren in Rheinberg	106
Arbeitszufriedenheit	107
Vertrauen in die Gewerkschaft	110
Finanzielle Sicherheit und Löhne	113
Streikmotive in Castel San Giovanni	115
Arbeitszufriedenheit	116
Vertrauen in die Gewerkschaft	118
Finanzielle Sicherheit und Löhne	120
»Rough terrains« für europäische Amazon-Streiks:	
Streikmotive im Vergleich	122
Unterschiede	122
Gemeinsamkeiten	123
Die Grenzen der Teilstudie	124
Ausblick	125
Teil 4: Von atmenden Fabriken –	
Saisonarbeiter:innen bei Amazon	127
Saisonarbeit in Deutschland	129
Bedeutung der Saisonarbeit bei Amazon	132
Saisonarbeiter:innen und Streikmotive in Winsen	135
Teilnehmende Beobachtung, Umfrage und Interviews	135
Der Standort Winsen	136
Vielfältige Lebensrealitäten von Saisonarbeiter:innen bei Amazon	137
Wer sind die Saisonarbeiter:innen?	137
Vorstellung der Interviewpartner:innen und ihre Motive,	
saisonal bei Amazon zu arbeiten	138
»It is the job available«	140
Arbeitszufriedenheit, Verhältnis zur Gewerkschaft	
und weitere Konfliktquellen	142
Unboxing Saisonarbeit bei Amazon	148

EXTERNE SEITE DER ARBEIT

Teil 5: Von überschüssigen Streikmotiven zu einem erweiterten

Begriff des antagonistischen Klassenbewusstseins 156

Moralische Ökonomie, neue Sensibilität und Klassenbewusstsein 159

Kehrseiten des Klassenbewusstseins 164

Teil 6: Gewerkschaftspolitik und vopolitische

Überzeugungsmuster bei Amazon-Arbeiter:innen:

Zur empirischen Untersuchung des Klassenbewusstseins 167

Vom Streikverhalten zur Affinität zu gewerkschaftlichem Denken
und Handeln 168

Hypothese drei idealtypischer Denk- und Verhaltensmuster 169

Klassenbewusstsein bei Amazonarbeiter:innen in Rheinberg 170

Methodisches Vorgehen 170

Nicht drei, sondern fünf Denk- und Verhaltensmuster 171

Affinität zu Politik 173

Affinität zur Gewerkschaft und zu Streiks 173

Kehrseiten des Klassenbewusstseins 175

Mitbestimmung als Verbindung zwischen den Mustern 176

Die Distanz des egalitär-kollektiven Musters zur Gewerkschaft 176

Schluss 179

Der Wandel der Verkaufsarbeit und Streiks oder:

Das Pendel steht auf Unruhe 179

Zentrale Streikmotive 180

Stellschrauben für Gewerkschaften 181

Die Notwendigkeit einer lebensweltlichen Öffnung
der Gewerkschaften 183

Möglichkeiten und Grenzen von Forschung bei Amazon 184

Datengrundlage und forschungspraktische Grenzen 185

Reflexion 187

Was wird aus den Streiks bei Amazon? 188

Anhang

Danksagung 197

Abkürzungen 199

Ergänzende Daten 200

Literatur und Quellen 206

Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen 236

1. Über diesen Methodenbericht

Das Buch »Das Prinzip Amazon« von Sabrina Apicella, erschienen 2021 beim VSA Verlag, ist eine gekürzte Version der Dissertationsschrift der Autorin. In der Publikation wurde aus Platzgründen und zur besseren Lesbarkeit weitreichend auf einen ausführlichen Methodenbericht und auf Anhänge verzichtet. Diese sind hier nun versammelt.

Der Bericht richtet sich besonders an ein wissenschaftlich interessiertes Publikum. Anders als im und ergänzend zum Buch werden hier die Methoden und statistischen Resultate ausführlich vorgestellt und diskutiert. Insbesondere werden die Grundlagen der statistischen Auswertung in Teil 2 und Teil 6 in Form von Tabellen präsentiert sowie weitere Anhänge beigefügt. Um den Bericht auch als selbstständigen Text lesen zu können, kommt es an einigen Stellen zu Wiederholungen mit der Publikation. Außerdem wird die ausführliche Methodendiskussion aus der Dissertationsschrift hier eingefügt. Zum Schluss werden Anmerkungen zum Umgang mit den Daten, der Rheinberger Fragebogen, die Interviewleitfäden und die Transkriptionsregeln angehängt.

2. Einführung zum methodischen Vorgehen

Im Mittelpunkt des Buches steht die Auswertung empirischer Studien über das Bewusstsein von Amazon-Arbeiter:innen in den Distributionszentren. Es werden zentrale Streikmotive präsentiert, deren Vergleichbarkeit im europäischen Kontext untersucht und die besondere Situation von migrantischen Saisonarbeiter:innen diskutiert. Zum Schluss wird der Begriff des Klassenbewusstseins kritisch erweitert und der Zusammenhang zwischen einem übergeordneten solidarischen Streben der Beschäftigten und einem gewerkschaftsaffinen Denken und Handeln ausgelotet. Um das Arbeiter:innenbewusstsein der Amazon-Beschäftigten umfassend untersuchen zu können, wurde ein breiter theoretischer und empirischer Ansatz verfolgt. Dabei werden drei methodisch unterschiedliche Ebenen betrachtet:

- Auf der *abstrakten theoretischen Ebene* werden die Umbrüche analysiert, die als Wandel der Verkaufsarbeit und der Branche des Einzel- und Versandhandels aus marxistischer Perspektive rekonstruiert wurden als reelle Subsumtion der Arbeit, deren Folge die Entfremdung der Arbeit ist (Teil 1). Andererseits werden mit der kritischen Erweiterung des antagonistischen Klassenbewusstseins auch gesellschaftliche Prozesse skizziert, die einen Einfluss auf das Bewusstsein der Arbeiter:innen haben könnten (Teil 5).

Hierzu werden Texte verschiedener Disziplinen verbunden: arbeitssoziologische und sozialwissenschaftliche Beiträge mit marxistischer Ausrichtung sowie Ansätze der kritischen Theorie mit Studien über Amazon, Digitalisierung, historische Betrachtungen der Verkaufsarbeit. Die beiden Kapitel dienen dazu, die theoretischen Vorannahmen und Prämissen der Arbeit darzulegen.

- Auf der *empirisch-quantitativen Ebene* (in Teil 2 und Teil 6) können dann die theoretischen Vorannahmen überprüft werden. Die Betrachtung des Arbeiter:innenbewusstseins bleibt relativ abstrakt, zielt auf Dispositionen zum Streik und auf gewerkschaftsaffine Denk- und Handlungsmuster. Grundlage dieser Betrachtung sind Umfragen mit Amazon-Arbeiter:innen an den Standorten Leipzig (2014), Rheinberg (2016) und Winsen (2019) in Deutschland. Insgesamt 318 vollständig ausgefüllte Fragebögen mit jeweils 105 Fragen oder Aussagen können statistisch ausgewertet werden.
- Auf der *konkreten subjektiven Ebene* wurden Streikmotive von Streikenden in Rheinberg und Castel San Giovanni in Italien ergründet (Teil 3), außerdem die Erfahrungen und Wahrnehmungen von Saisonarbeiter:innen in Winsen (Teil 4). Durch Interviews wurden Einstellungen zur Arbeit und den Streiks bei Amazon erfasst und vor dem Hintergrund des theoretischen wie empirisch-quantitativen Wissens vertiefend betrachtet. Die Datengrundlage dieser Untersuchungen bilden insgesamt 38 Interviews mit 31 Amazon-Arbeiter:innen und Expert:innen, die zwischen 2014 und 2020 geführt wurden. Insgesamt 24 Interviews mit 20 Arbeiter:innen wurden an den Standorten Castel San Giovanni, Leipzig, Rheinberg und Winsen geführt und global ausgewertet.

Jede der im Buch vorgestellten sechs Teilstudien – jede methodische Ebene ist mit zwei Teilstudien vertreten – zeitigt durch ihr jeweiliges Vorgehen eine eigene Qualität der Ergebnisse. Die Kombination verschiedener Methoden (»Triangulation«) erlaubt darüber hinaus eine wechselseitige Kontrolle der einzelnen Analyseschritte (vgl. Kelle 2008; Kelle 2019). Das Hauptgewicht liegt auf den vier empirischen Teilstudien.

DIE EMPIRISCH-QUANTITATIVEN METHODEN

Allgemeines zu Fragebogen und Umfragen

Zur qualitativen Prüfung der theoretisch hergeleiteten Hypothesen wurden die Vorannahmen zunächst in einem Fragebogen operationalisiert. Der Rheinberger Fragebogen enthielt 105 Items zum Arbeiter:innenbewusstsein, für die Winsener Umfrage zu Saisonarbeit kam ein auf 63 Items reduzierter Fragebogen zum Einsatz. Die Formulierungen gehen dabei sowohl in die positive wie

negative Richtung (z.B. »Meine Tätigkeit ist interessant« oder »Ich mache mir Sorgen, dass ich in naher Zukunft durch die Arbeit erkranken werde«). Die Antworten können größtenteils auf einer fünffach gestuften Skala gegeben werden, von 0 (trifft voll und ganz zu) bis 4 (trifft gar nicht zu). Manche Variablen sind dreifach skaliert (0 = ja, 1 = teils-teils, 2 = nein) oder binär (0 = ja, 1 = nein).

Mit den Fragebögen habe ich mehrere Umfragen mit Amazon-Beschäftigten durchgeführt: An den deutschen Standorten Leipzig, Rheinberg und Winsen sowie dem italienischen Standort Castel San Giovanni. Hierzu wurde in der Regel ein Papier-Fragebogen zum Mittagsschichtwechsel vor dem Eingang des Distributionszentrums nach einer kurzen persönlichen Ansprache verteilt und in den Folgetagen wieder eingesammelt. Die Umfragedaten wurden im Rahmen meiner Dissertation erhoben. Allein die Umfragedaten aus Leipzig habe ich im August 2014 im Rahmen meiner Masterarbeit über Streikmotive bei Amazon in Leipzig gesammelt. Eine Übersicht über die Umfragen in Leipzig, Rheinberg und Winsen gibt Tabelle A1.

Bei der Umfrage in Winsen gibt es mehrere Besonderheiten: Für die Umfrage wurde hier ein Papierfragebogen lediglich an fünf Wochentagen jeweils im November und Dezember 2019 verteilt und nicht wie in Leipzig und Rheinberg über mehrere Wochen hinweg. Außerdem wurde die Durchführung der Umfrage vor dem Haupteingang des Distributionszentrums durch Amazon behindert (Schipkowski 2019). Umfrageort war hauptsächlich der Bahnhof Winsen, jedoch auch an einem Tag die Bushaltestelle vor dem Haupteingang des Distributionszentrums sowie der Bahnhof Ashausen. Hier wurden Personen ohne Auswahlkriterien angesprochen, gefragt, ob sie als Saisonarbeiter:innen bei Amazon tätig

Tabelle A1: Übersicht der Umfragen in Leipzig, Rheinberg und Winsen

	Zeitpunkt	Verteilte Fragebögen	Rücklauf (Quote in %)	Gesamtbelegschaft zum Umfragezeitpunkt	Befragter Anteil an der Gesamtbelegschaft
Leipzig	Aug. 2015	240	132 (55%)	1.993	4%
Rheinberg	Nov.–Dez. 2016	1089	221 (20,3%)	2.000–4.200	mind. 3,4%
Winsen	Nov.–Dez. 2019	472	18 (3,8%)	1.600–2.400	mind. 0,75%

Anmerkung: Da in Winsen ausschließlich Saisonarbeitskräfte befragt wurden, liegt der Anteil der befragten Beschäftigten insgesamt deutlich niedriger als der Anteil an den 800 Saisonarbeitskräften (2,25%). Da an allen Standorten in der Vorweihnachtszeit Saisonarbeitskräfte über mehrere Wochen eingestellt werden, ist der Anteil der Befragten an der Gesamtbelegschaft konservativ berechnet, d. h. an der höchsten Beschäftigtenzahl orientiert.

sind, und bei positiver Antwort wurde ihnen ein Fragebogen in deutscher oder englischer Sprache ausgehändigt. Auf diese Weise wurden insgesamt 472 Fragebögen verteilt (davon 223 auf Deutsch, 249 in englischer Sprache).

Quantitative Forschung birgt immer auch das Risiko des Scheiterns: Ergänzend zu den Umfragen an mehreren deutschen Standorten fand eine explorative Online-Umfrage von Januar bis März 2018 in Castel San Giovanni statt. Zu diesem Zwecke wurden an drei Tagen Flyer nach einer kurzen Ansprache zum Schichtwechsel vor dem Eingang des Standortes verteilt. Die Onlineumfrage wurde mit denselben Items und Formulierungen wie aus dem Rheinberger Fragebogen mit LimeSurvey aufgesetzt. An drei Tagen im Januar 2018 wurden kurze Informationsflyer mit einem Link sowie einem QR-Code am Standort verteilt, mit dem die Arbeitenden die Umfrage öffnen konnten. Es nahmen jedoch bloß 31 Beschäftigte an der Umfrage teil. Wegen der kleinen Fallzahl wurde auf eine statistische Auswertung der dort gewonnenen Daten verzichtet und die Streikmotive der Beschäftigten an den Standorten Castel San Giovanni und Rheinberg ausschließlich qualitativ verglichen.

Methodenbericht/Resultate von Teil 2: »Konflikte und Arbeiter:innenbewusstsein – Streikmotive bei Amazon in Deutschland«

Zur Beantwortung der Teilfrage nach den individuellen Motivationen für oder wider eine Streikbeteiligung wurde ein quantitativer Ansatz angewendet, um Daten zu sammeln und auszuwerten.

Der Fragebogen und die Umfrage

Hierzu wurde im August 2014 in Leipzig und im November und Dezember 2016 in Rheinberg immer zum Schichtwechsel am Mittag vor dem Haupteingang des Distributionszentrums ein Papierfragebogen verteilt. Beschäftigte wurden wahllos angesprochen, bevor ihnen der Fragebogen ausgehändigt wurde. Auf diese Weise wurden insgesamt 1.329 Fragebögen verteilt (in Leipzig 240, in Rheinberg 1.089 Fragebögen).

Der Fragebogen enthält 27 Items¹ mit Bezügen zu Streikmotiven (Tabelle A2). An beiden Standorten wurden die Befragten dazu aufgefordert anzugeben, ob sie immer, gelegentlich oder nie an den Streiks teilgenommen haben. Das

¹ *Item* ist die Bezeichnung für einzelne Elemente eines Fragebogens – eine Frage oder eine Aussage.

Streikverhalten wird im Folgenden die abhängige Variable² sein. Sie unterscheidet die Personen, die immer gestreikt haben, und jene, die nie gestreikt haben.

**Tabelle A2 (entspricht Tabelle 8 im Buch):
Fragebogenitems zum Streikverhalten und ihre Zuordnung zu den Hypothesen**

Zuordnung zur Hypothese	Code (Antwortskala)	Formulierung der Frage oder Aussage
Vertrauen in Gewerkschaft	1. Vertrauen in Gewerkschaft (fünffach)	Unabhängig davon, ob Sie Mitglied in einer Gewerkschaft sind oder nicht, würde ich nun gerne wissen, ob Sie den Gewerkschaften vertrauen oder nicht.
Einkommenssituation	2. Finanzielle Sicherheit (dreifach)	Mein Einkommen sichert mich finanziell ab.
	3. Finanzielle Unterstützung für andere (dreifach)	Mit meinem Einkommen Sorge ich finanziell für weitere Personen (Partner/Partnerin, Kinder etc.).
Arbeitszufriedenheit	4. Arbeit ist interessant (fünffach)	Meine Tätigkeit ist interessant.
	5. Gutes Verhältnis zu Kolleg:innen (fünffach)	Mein Verhältnis zu meinen Kollegen und Kolleginnen ist gut.
	6. Gutes Verhältnis zu Vorgesetzten (fünffach)	Mein Verhältnis zu meinen Vorgesetzten ist gut.
	7. Ausreichend Mitbestimmung (fünffach)	Bei Entscheidungen, die meine Arbeit betreffen, habe ich ausreichend Mitspracherecht.
	8. Stress (fünffach)	Der Stress bei meiner Arbeit belastet mich sehr.
	9. Arbeit körperlich schaffen (dreifach)	Ich bin den körperlichen Belastungen meiner Tätigkeit gewachsen.
	10. Ausreichend Pausenzeiten (dreifach)	Ich habe während der Schichten ausreichend Ruhe- und Pausenzeiten.
	11. Angst zu erkranken (dreifach)	Ich mache mir Sorgen, dass ich in naher Zukunft durch die Arbeit erkranken werde.
	12. Sich kontrolliert fühlen (dreifach)	Ich fühle mich während der Schicht ständig kontrolliert.

² Eine *Variable* bezeichnet, dass ein Item in einer statistischen Rechnung als Prädiktor (Variable zur Vorhersage eines Merkmals) oder Regressand (abhängige Variable einer Regression) fungiert. Die abhängige Variable ist die zu betrachtende Variable (hier Streikverhalten), deren Wert durch die unabhängigen Variablen vorhergesagt werden soll.

Fortsetzung Tabelle A 2

Beruflicher Hintergrund	13. Höchster Bildungsabschluss (fünffach)	Welchen höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss haben Sie?	
	14. Vorher Einzelhandel (binär)	Welchen Beruf haben Sie vor Ihrer Anstellung bei Amazon ausgeübt?	
	15. Vorher Logistik (binär)	Welchen Beruf haben Sie vor Ihrer Anstellung bei Amazon ausgeübt?	
	16. Vorher erwerbslos (dreifach)	Ich arbeite bei Amazon, weil dies der Ausweg aus der Arbeitslosigkeit war.	
	17. Vorher verschuldet (dreifach)	Ich arbeite bei Amazon, weil dies der Ausweg aus der Verschuldung war.	
	18. Überqualifiziert (dreifach)	Ich bin eigentlich für die Tätigkeit bei Amazon überqualifiziert.	
	19. Aufstiegsmöglichkeiten (fünffach)	Ich habe Aufstiegsmöglichkeiten bei Amazon, beispielsweise durch Weiterbildungen.	
	Demografische Variablen	20. Geschlecht (binär)	Geschlecht:
		21. Alter	Geburtsjahr:
22. Staatsbürgerschaft (binär)		Welche Staatsbürgerschaft haben Sie?	
23. Sorgeverpflichtungen (binär)		Kümmern Sie sich intensiv um Ihre eigenen Kinder oder um pflegebedürftige Personen?	
Anstellungsstatus	24. Wohnform (dreifach)	Derzeitige Wohnform: (alleine, Familie, Wohngemeinschaft)	
	25. Befristeter oder unbefristeter Vertrag (binär)	Was trifft auf Ihre Arbeitsstelle zu?	
	26. Vollzeit oder Teilzeit (binär)	Arbeiten Sie in Vollzeit oder in Teilzeit?	
Verschiedene regionale Kontexte	27. Standort (binär)	Rheinberg oder Leipzig	

Anmerkung. Frage 14 und 15 hatten verschiedene Antwortoptionen. Da in Leipzig und Rheinberg Fragebögen verwendet wurden, in denen sich die Skalenniveaus der Antworten teilweise unterscheiden, wurden diese hier zum Vergleich angepasst: Aus binären und fünffach skalierten wurden dreifach skalierte Variablen. Die Variable »Befristete« schließt Saisonarbeitskräfte mit ein.
Eigene Darstellung und Übersetzung, Quelle: Apicella/Hildebrandt 2019: 177

Die Statistik

In einem ersten Schritt wurden Chi-Quadrat- und Mann-Whitney-U-Tests gerechnet, um auf Zusammenhänge zwischen der abhängigen Variablen und den übrigen Items zu testen. Dann wurde im zweiten Schritt die Zahl der Items reduziert, die sich auf Arbeitszufriedenheit und beruflichen Hintergrund beziehen. Hierzu wurden zwei Faktorenanalysen (mit Varimax-Rotation, Eigenwert > 1) durchgeführt, um die Faktoren zu extrahieren und deren Effekt auf das Streikverhalten zu messen. Im letzten Schritt wurde dann eine binär-logistische Regressionsanalyse (vorwärts-bedingt) gerechnet. Dieses Verfahren erlaubt es mir zu eruieren, ob die Faktoren aus den Faktorenanalysen und weitere Items das Streikverhalten zu einem statistisch signifikanten Grad vorhersagen. Die in diese Regression aufgenommenen weiteren Items fragen nach dem Vertrauen in die Gewerkschaft, der Einkommenssituation (finanzielle Sicherheit und finanzielle Verpflichtungen gegenüber anderen Personen), der Person und ihrem Anstellungsstatus (Geschlecht, Alter, Staatsbürgerschaft, Wohnform, Sorgearbeitsverpflichtungen, Voll- oder Teilzeit, befristet oder unbefristet) und dem Arbeitsort (Leipzig oder Rheinberg). Dabei wurde ein Alpha-Level von .05 für alle statistischen Tests genutzt.

Die Resultate

Insgesamt wurden von den Amazon-Beschäftigten 353 Fragebögen ausgefüllt und zurückgegeben (in Leipzig waren es 132, in Rheinberg 221). Nachdem sowohl Fragebögen mit fehlenden Angaben als auch identifizierte Gelegenheitsstreiker:innen ausgeschlossen worden waren, blieb ein Datensatz von 223 Beschäftigten (davon 73 Streikende und 150 Nichtstreikende) übrig, der in die statistische Analyse einbezogen wurde. Von den 1.993 Amazon-Beschäftigten in Leipzig beteiligten sich 80 Beschäftigte, also vier Prozent der Belegschaft, an der Umfrage. In Rheinberg waren es mit 143 Umfrageteilnehmenden mindestens 3,4% von maximal 4.200 Beschäftigten.

Das Alter der Befragten liegt zwischen 18 und 67 Jahren und ergibt einen Mittelwert von 39 Jahren (bei den Streikenden liegt der Mittelwert bei 43 Jahren, bei den Nichtstreikenden bei 37 Jahren). Aus Tabelle A3 wird deutlich, dass der Anteil der Streikenden, die sich in Leipzig an der Umfrage beteiligten, mit 48,8% signifikant höher war als der Anteil der streikenden Beschäftigten an der Gesamtbelegschaft (denn die Streikbeteiligung lag bei etwa 20%). In Rheinberg lag die Streikrate im November und Dezember 2016 zwischen 11 und 25 Prozent, 23,8 Prozent der befragten Rheinberger Beschäftigten hatten gestreikt. Tabelle A3 zeigt auch weitere signifikante Unterschiede zwischen den Befragten in Leipzig und Rheinberg.

**Tabelle A3 (ergänzte Darstellung von Tabelle 2 im Buch):
Streikverhalten, Geschlecht, Staatsbürgerschaft und Vertragsstatus nach Standort**

		Leipzig – total (%)	Rheinberg – total (%)	Total (%)
Streikverhalten***	Streikende	39 (48,8 %)	34 (23,8 %)	73 (32,7 %)
	Nichtstreikende	41 (51,3 %)	109 (76,2 %)	150 (67,3 %)
Geschlecht	weiblich	32 (40 %)	41 (28,7 %)	73 (32,7 %)
	männlich	48 (60 %)	102 (71,3 %)	150 (67,3 %)
Staatsbürgerschaft***	deutsch	79 (98,8 %)	97 (67,8 %)	176 (78,9 %)
	nicht-deutsch	1 (1,3 %)	46 (32,2 %)	47 (21,1 %)
Vertragsstatus***	unbefristet	72 (90 %)	55 (38,5 %)	127 (57 %)
	befristet, saisonal	8 (10 %)	88 (61,5 %)	96 (43 %)

Anmerkung: statistische Signifikanz: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Die Werte hinter dem Komma wurden gerundet.

Eigene Darstellung und Übersetzung, Quelle: Apicella/Hildebrandt 2019: 179

Tabelle A4 listet personenbezogene Informationen sowie Angaben zur finanziellen Situation nach Streikenden und Nichtstreikenden, unabhängig vom Standort, auf.

Tabelle A4: Sorgeverpflichtungen, Wohnform, finanzielle Sicherheit, finanzielle Unterstützung anderer, Voll- oder Teilzeit für Streikende und Nichtstreikende nach Geschlecht

		Streikende (Absolute Zahlen/Anteil in Klammern in %)		Nichtstreikende (Absolute Zahlen/Anteil in Klammern in %)	
		weiblich	männlich	weiblich	männlich
Sorgeverpflichtungen	ja	17 (63)	18 (39,1)	19 (41,3)	34 (32,7)
	nein	10 (37)	28 (60,9)	27 (58,7)	70 (67,3)
Wohnform***	allein	5 (18,5)	20 (43,5)**	10 (21,7)	30 (28,8)**
	Familie	20 (74,1)	23 (50)**	29 (63)	33 (31,7)**

Fortsetzung Tabelle A4

	Wohn- gemein- schaft	2 (7,4)	3 (6,5)**	7 (15,2)	41 (39,4)**
Finanzielle Sicher- heit**	sicher	12 (44,4)*	17 (37)***	36 (78,3)*	69 (66,3)***
	teilweise sicher	6 (22,2)*	9 (19,6)***	4 (8,7)*	20 (19,2)***
	nicht si- cher	9 (33,3)*	20 (43,5)***	6 (13)*	15 (14,4)***
Finanzielle Unterstüt- zung für andere	ich un- terstütze andere	12 (44,4)	14 (30,4)	13 (28,3)	40 (38,5)
	ich un- terstütze andere teilweise	4 (14,8)	2 (4,3)	3 (6,5)	9 (8,7)
	ich un- terstütze keine an- deren	11 (40,7)	30 (65,2)	30 (65,2)	55 (52,9)
Vollzeit	Vollzeit	24 (88,9)	45 (97,8)	44 (95,7)	102 (98,1)
Teilzeit	Teilzeit	3 (11,1)	1 (2,2)	2 (4,3)	2 (1,9)

Anmerkung: statistische Signifikanz: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Die Werte hinter dem Komma wurden gerundet.

Die Tests wurden sowohl für das Streikverhalten und die Variablen (in der ersten Spalte) durchgeführt als auch im Vergleich zwischen weiblichen/männlichen Streikenden, Nichtstreikenden und den einzelnen Variablen (die in den Spalten mit Werten aufgelistet sind).

Eigene Darstellung und Übersetzung, Quelle: Apicella/Hildebrandt 2019: 180

Die Faktorenanalyse zur Arbeitszufriedenheit ergab zwei Faktoren, die in Tabelle A5 berichtet werden. Der erste Faktor lädt auf vier Items aus dem Fragebogen hoch: *Stress* (0,823), *Angst, zu erkranken* (0,810), *sich kontrolliert fühlen* (0,633) und *ausreichend Pausenzeiten haben* (-0,615). Der Faktor erklärt 40,7% der Varianz; ich interpretiere ihn als *Faktor Stress und externe Kontrolle*. Der zweite Faktor schließt die vier Items *gutes Verhältnis zu Vorgesetzten* (0,786), *ausreichend Mitbestimmung* (0,696), *gutes Verhältnis zu Kolleg:innen* (0,673) und *Arbeit ist interessant* (0,672) ein und erklärt 13% der Varianz; Benennung: *Faktor Soziale Interaktion und Hierarchien im Betrieb*.

Tabelle A5 (ergänzte Darstellung von Tabelle 3 im Buch):
Faktorenanalyse zu Fragen der Arbeitszufriedenheit

	Faktor 1 (Stress und ex- terne Kontrolle)	Faktor 2 (Soziale Interak- tion und Hierar- chien im Betrieb)
<i>Erklärte Varianz durch Faktor in %</i>	40,7	13
<i>quadrierte Faktorladung (nach Rotation)</i>		
1. Arbeit ist interessant	-0,347	0,672
2. gutes Verhältnis zu Kolleg:innen	-0,028	0,673
3. gutes Verhältnis zu Vorgesetzten	-0,209	0,786
4. ausreichend Mitbestimmung	-0,276	0,696
5. Stress	0,823	-0,075
6. Arbeit körperlich schaffen	-0,441	0,284
7. ausreichend Pausenzeiten	-0,615	0,303
8. Angst, zu erkranken	0,810	-0,086
9. sich kontrolliert fühlen	0,633	-0,295

Anmerkung: Hervorgehobene Werte sind Faktorladungen; hier keine Angaben zu statistischer Signifikanz.

Eigene Darstellung und Übersetzung, Quelle: Apicella/Hildebrandt 2019: 181

Die Faktorenanalyse zu Fragen des beruflichen Hintergrunds ergab zwei Faktoren (Tabelle A6). Der erste Faktor umfasst *höchster Bildungsabschluss* (0,750), *überqualifiziert* (-0,617) und *vorherige Anstellung im Einzelhandel* (0,508); erklärt werden damit 24,1% der Varianz. Dieses Ergebnis wird interpretiert als *Faktor Schulische Bildung und Abstieg*. Der zweite Faktor schließt *vorherige Erwerbslosigkeit* (0,767) sowie *vorherige Verschuldung* (0,599) ein und erklärt 16,9% der Varianz. Er wird als *Faktor Ausweg aus Erwerbslosigkeit und Verschuldung* benannt.

Die logistische Regression zeigt, dass vier Variablen das vergangene Streikverhalten mit einer hohen Genauigkeit von 87,7% für Streikende und sogar 94,7% für Nichtstreikende vorhersagt ($N = 223$; $p = 0,016$). Die erste in dieses Modell eingeschlossene Variable ist der *Vertragsstatus*, also die Unterscheidung von befristeten und unbefristeten/saisonalen Anstellungen ($\beta = -0,58$; $p < 0,001$). Die zweite Variable ist *Vertrauen in die Gewerkschaft* ($\beta = 0,39$; $p < 0,001$), die

**Tabelle A6 (ergänzte Darstellung von Tabelle 4 im Buch):
Faktorenanalyse zu Fragen des beruflichen Hintergrunds**

	Faktor 1 (Schulische Bildung und Abstieg)	Faktor 2 (Ausweg aus Erwerbs- losigkeit und Verschul- dung)
<i>Erklärte Varianz durch Faktor in %</i>	24,1	16,9
<i>quadrierte Faktorladung (nach Rotation)</i>		
1. höchster Bildungsabschluss	0,750	0,075
2. vorher Einzelhandel	0,508	-0,013
3. vorher Logistik	0,401	-0,284
4. Aufstiegsmöglichkeiten	0,288	-0,403
5. vorher erwerbslos	0,349	0,767
6. vorher verschuldet	-0,186	0,599
7. überqualifiziert	-0,617	0,260

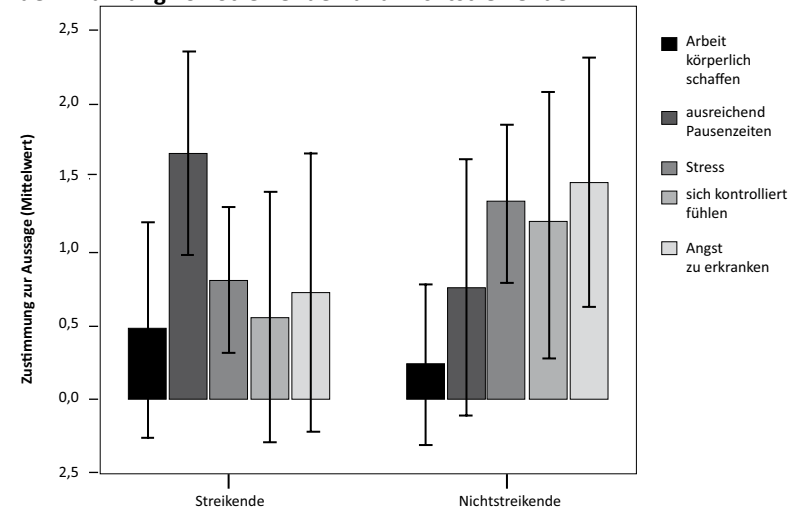
Anmerkung: Hervorgehobene Werte sind Faktorladungen; hier keine Angaben zu statistischer Signifikanz. Eigene Darstellung und Übersetzung, Quelle: Apicella/Hildebrandt 2019: 181

dritte Variable ist *Stress und externe Kontrolle* ($\beta = 0,22$; $p < 0.001$), die vierte Variable ist *Soziale Interaktion und Hierarchien im Betrieb* ($\beta = -0,11$; $p < 0,04$).³

Um dieses Ergebnis besser interpretieren zu können, erstellte ich mit meinem Co-Autoren Helmut Hildebrandt Balkendiagramme (siehe Abbildungen 1 und 2), in denen die Erfahrungen der Streikenden und Nichtstreikenden hinsichtlich der Faktoren *Stress und externe Kontrolle* sowie *Soziale Interaktion und Hierarchien im Betrieb* dargestellt sind. Das Diagramm in Abbildung 1 verdeutlicht, dass Streikende mehr unter Stress bei der Arbeit und externer Kontrolle leiden als Nichtstreikende.

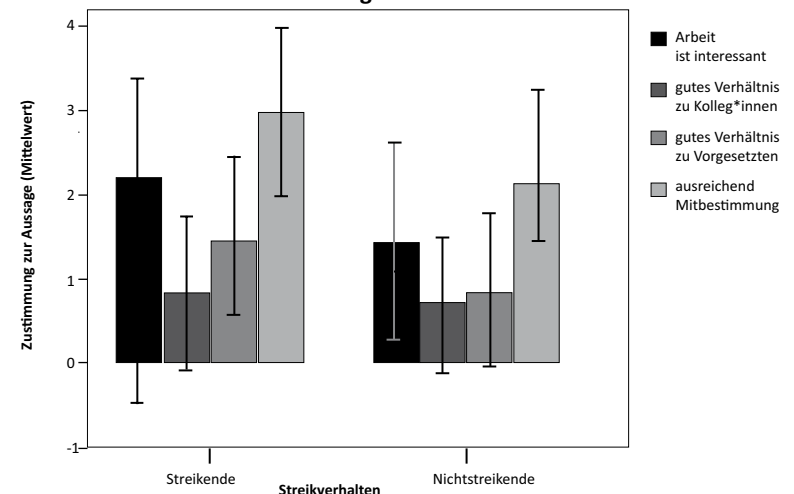
³ Die Beta-Koeffizienten messen das Gewicht einer Variablen in einer Regressionsgleichung. Sie wurden für die logistischen Regressionen standardisiert nach Menard (2011) errechnet.

Abbildung 1 (entspricht Abbildung 3 im Buch): Stress und externe Kontrolle in der Erfahrung von Streikenden und Nichtstreikenden



Anmerkung: Der Mittelwert von der Variable Stress wurde durch zwei geteilt, um eine vergleichbare Skala in der Darstellung zu erhalten. Fehlerbalken \pm Standardabweichung. Signifikante Unterschiede zwischen dem Streikverhalten: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$. Eigene Darstellung, Quelle: Apicella/Hildebrandt 2019: 183

Abbildung 2 (entspricht Abbildung 4 im Buch): Soziale Interaktion und Hierarchien im Betrieb in der Erfahrung von Streikenden und Nichtstreikenden



Anmerkung: Fehlerbalken \pm Standardabweichung. Signifikante Unterschiede zwischen dem Streikverhalten: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$. Eigene Darstellung, Quelle: Apicella/Hildebrandt 2019: 184

Methodenbericht und Resultate von Teil 6 »Gewerkschaftspolitik und vopolitische Überzeugungsmuster bei Amazon-Arbeiter:innen: Zur Empirischen Untersuchung des Klassenbewusstseins«

Der Rheinberger Fragebogen enthielt insgesamt 45 Items, anhand derer Denk- und Verhaltensmuster der Beschäftigten untersucht wurden (Teil 6). Der Fragebogen umfasste 15 Items mit thematischen Bezügen zu den drei Denk- und Verhaltensmustern, wobei jedem Muster fünf Variablen zugeordnet wurden (Tabelle A7).

Tabelle A7: Fragebogenitems und Zuordnung zu den hypothetischen Denk- und Verhaltensmustern

Muster	Code	Formulierung der Aussage
egalitär-kollektivistisch	1. freie Beziehungen*	Mir sind enge soziale Beziehungen wichtig. Die müssen aber nicht ausschließlich zu Verwandten sein.
	2. Gleichheit*	In der Familie und in Beziehungen suche ich Gleichheit und nicht, dass jemand Vorschriften macht.
	3. zusammen selbstbestimmt*	Mir macht es Spaß, in Zusammenarbeit mit anderen selbstbestimmt Freizeit zu gestalten.
	4. Zeit mit Kolleg:innen*	Ich bin daran interessiert, auch außerhalb der Arbeitszeiten mit Kollegen und Kolleginnen Zeit zu verbringen.
	5. Gleichberechtigung*	Gleichberechtigung ist ein mir wichtiger Wert, z.B. zwischen den Geschlechtern oder Menschen verschiedener Herkunft.
konventionalistisch-autoritär	6. Familie*	Die Familie sollte der wichtigste Punkt für Menschen in ihrem Leben sein.
	7. Religion*	Glaube und Religion sollten in der Gesellschaft und in der Politik eine größere Rolle spielen.
	8. unangenehme Veränderung*	Ich habe Sorge, dass sich die Art und Weise, wie wir in Deutschland leben, momentan zu stark verändert.
	9. professionelle Politik	Ich meine, Politik sollte von Profis gemacht werden.
	10. Sauberkeit und Ordnung	Wenn ich es mir richtig überlege, haben die Werte Sauberkeit und Ordnung für mein Leben eine ziemlich große Bedeutung.

Fortsetzung Tabelle A7

individualistisch-kompetitiv	11. Selbstverantwortung*	Letztendlich ist doch jeder für sich selbst verantwortlich. Wenn es um mich und meine Interessen geht, achte ich deswegen nicht darauf, was andere sagen und empfinden.
	12. Bindungsfreiheit*	Enge Freundschaften, Wohnort und die Stelle bei Amazon interessieren mich weniger. Hauptsache, ich habe Zeit für mich und kann mir leisten, was mir gefällt.
	13. Kompetitivität*	Es spornt mich an, wenn ich mehr leiste als andere.
	14. Durchsetzen	Ich meine: Jeder, der sich anstrengt, kann sich hocharbeiten.
	15. Genuss	Meine Devise ist: genießen und möglichst angenehm leben.

Anmerkung: Eigene Formulierungen wurden markiert (*); ansonsten entnommen aus/angelehnt an Vester et al. 2015: 546-556. Alle Antwortmöglichkeiten waren fünffach skaliert.

Die Kombination dieser 15 Fragen stellt einen neuen methodischen Vorschlag zur Erforschung des Klassenbewusstseins dar. Er ist ein Versuch, vopolitische Einstellungen aus der Sphäre der Reproduktion zu operationalisieren. Aufgrund des bisher nicht erprobten Vorgehens wurde dem Fragebogen eine Außenvalidierung hinzugefügt. Hierzu wurden fünf Items aus der Faschismus-Skala genutzt (Adorno et al. 2003; Fichter et al. 2005; Decker et al. 2016), die bis heute ein Maß für konservative bis rechtsextreme Einstellungen darstellen und dem konventionalistisch-autoritären Muster am ehesten entsprechen sollten. Aus pragmatischen Gründen habe ich bei der Außenvalidierung lediglich die Dimensionen des Konventionalismus, Chauvinismus, Sozialchauvinismus, der autoritären Aggression sowie der Deprivation mit jeweils einem Item aufgegriffen.

Verhältnis zu Politik, Gewerkschaft und Streiks

Zudem wurde jede Person zu Aspekten ihrer politischen und gewerkschaftlichen Haltung befragt, genauer zur politischen Orientierung und Haltung zu Kapital und Arbeit (sechs Items), zur Haltung zu Gewerkschaft und Mitbestimmung (acht Items) sowie zu den Streiks (vier Items). Anhand dieser 18 Items können Aussagen zur Affinität der verschiedenen Muster zu den Gewerkschaft-

ten getroffen und die Hypothese getestet werden (für die einzelnen Items siehe Tabelle A11, A12, A13 und A14).

Demografische Daten

Zusätzlich wurden demografische Informationen (Alter, Geschlecht usw.), zivilgesellschaftliches Engagement vor der Anstellung und Vertragsstatus erfasst (acht Items). Um die bei Amazon beobachtete Diversität von Lebenslagen und -weisen zu berücksichtigen und mit den drei Denk- und Verhaltensmustern zu verbinden, wurden zusätzlich drei Wohnformen (in einem Familienarrangement, allein oder in einer Wohngemeinschaft) und drei Familienstände (in einem Familienarrangement, alleinstehend oder frei liiert) aufgenommen (Tabelle A8).

Methodisches Vorgehen

Die Daten wurden innerhalb einer Umfrage am Amazon-Standort Rheinberg im November und Dezember 2016 erhoben (für mehr Informationen zur Umfrage siehe die methodischen Anmerkungen zum Teil 2). Mit einem Anteil von etwa 50% Gewerkschaftsmitgliedern unter den unbefristet Beschäftigten ist Rheinberg laut Angaben von ver.di heute der am stärksten organisierte Amazon-Standort in Deutschland. Das macht ihn als Forschungsgegenstand zusätzlich spannend.

Statistische Analysen

Die statistische Auswertung der erhobenen Daten erfolgte in mehreren Schritten. Zunächst wurde die eingangs aufgestellte Hypothese, dass unter den Amazon-Arbeiter:innen drei Denk- und Verhaltensmuster koexistieren und sich bezüglich der Streikmotivation deutlich voneinander unterscheiden, mithilfe einer Faktorenanalyse⁴ getestet und die Werte für die weitere statistische Analyse extrahiert. Zur Außenvalidierung der Interpretation der Muster wurden

⁴ Nach Bühl und Zöfel (2005: 465) wird bei einer Faktorenanalyse eine Vielzahl von Variablen anhand der gegebenen Fälle auf eine kleinere Anzahl von Faktoren (unabhängige Einflussgrößen) zurückgeführt. Die Variablen, die untereinander stark korrelieren, werden dabei zu einem Faktor zusammengefasst und bilden damit ein Konstrukt aus verschiedenen messbaren Indikatoren. Die Variablen aus verschiedenen Faktoren korrelieren gering untereinander. Ziel dieser Analyse ist es, solche Faktoren zu ermitteln, die die beobachteten Zusammenhänge zwischen den gegebenen Variablen möglichst vollständig erklären. Um die Anzahl der Variablen mit hoher Faktorladung zu reduzieren, habe ich die Ergebnisse mit der Varimax-Methode rotiert (Eigenwert > 1). Das ist ein übliches Verfahren, um die Interpretierbarkeit der Ergebnisse zu erleichtern.

Tabelle A8: Demografische Daten der Umfrageteilnehmer:innen, Mittelwerte und Standardabweichungen

Code	Gruppierung	Mittel ± SA
1.	Alter	Alter binarisiert: bis 35 Jahre über 35 Jahre
2.	politische Einstellung	0 = links bis 6 = rechts
3.	Geschlecht	weiblich/männlich
4.	Migrationshintergrund	ja/nein
5.	Gewerkschaftsmitgliedschaft	ja/nein
6.	Vertragsstatus	unbefristet/befristet bzw. Saisonarbeit
7.	Engagement vor Amazon	soziales, gewerkschaftliches oder politisches Engagement vor der Beschäftigung bei Amazon: ja/nein
8.	Wohnform	0 = in Familie oder ähnlichen Arrangements 1 = allein 2 = in Wohngemeinschaft
9.	Familienstand	0 = traditionelle Familienformationen 1 = freie Liierung 2 = alleinstehend
10.	Abschluss	0 = niedriger Schulabschluss (ohne Schulabschluss; Hauptschule/ Abschluss der polytechnischen Schule mit 8. oder 9. Klasse; Realschulabschluss/ Abschluss der polytechnischen Oberschule mit 10. Klasse) 1 = hoher Schulabschluss (allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife, Fachabitur/Abitur/EOS; abgeschlossenes Hochschulstudium/ Fachhochschulstudium)

Mittel ± SA

36,77 ± 12,56
115 (51,8 %)
94 (42,3 %)

2,802 ± 1,7776

Häufigkeit

w: 56 (26,3 %)
m: 157 (73,7 %)

j: 79 (36,6 %)
n: 137 (63,4 %)

j: 66 (30,4 %)
n: 151 (69,6 %)

unbefristet:
89 (40,5 %)

befristet/
saisonal:
131 (59,5 %)

j: 65 (31,1 %)
n: 144 (68,9 %)

0: 103 (49,3 %)
1: 52 (25,1 %)
2: 52 (25,1 %)

0: 90 (41,3 %)
1: 16 (7,3 %)
2: 112 (51,4 %)

0: 97 (44,7 %)
1: 120 (55,3 %)

dann lineare Regressionen⁵ zwischen den extrahierten Mustern und den Items der F-Skala gerechnet. Im nächsten Schritt wurden zur Überprüfung der Hypothese weitere Regressionsanalysen zwischen den Mustern und Items zum Verhältnis von Politik, Gewerkschaft und Streiks durchgeführt. Abschließend wurden die vorgefundenen Muster demografisch charakterisiert. Hierzu ist jedes Bewusstseinsmuster in drei Gruppen mit prototypischen Vertreter:innen aufgeteilt worden: Aufgenommen wurden jeweils 33% der Umfrageteilnehmer:innen mit der höchsten Zustimmung zum Muster sowie 33% mit der größten Ablehnung der Muster-Eigenschaften. Die statistischen Korrelationen zwischen zustimmendem und ablehnendem Drittel und den demografischen Informationen wurden mit dem Chi-Quadrat-Test gerechnet.⁶ Wegen der hohen Anzahl der Tests habe ich das Signifikanzniveau für Modelle und für die Chi-Quadrat-Tests auf $p < 0,005$ heruntergesetzt.

Die Resultate

Während der Umfrage wurden insgesamt 1089 Fragebögen ausgeteilt und davon 221 wieder eingesammelt (Rücklaufquote: 20,3 %). Nach Ausschluss ungültiger Angaben oder Auslassungen konnten maximal 220 Fälle für die statistische Auswertung verwendet werden. Die demografischen Informationen zu den Umfrageteilnehmer:innen finden sich in Tabelle A8 auf der vorherigen Seite.

Fünf Denk- und Verhaltensmuster

Die Faktorenanalyse der Muster-Items ergab fünf Faktoren, die in Tabelle A9 berichtet werden.

Der erste Faktor enthält die Variablen *zusammen selbstbestimmt* (0,747), *Gleichberechtigung* (0,717), *Gleichheit* (0,674) und *freie Beziehungen* (0,635).

⁵ Die Regressionsanalyse dient dazu, die Art des Zusammenhangs zwischen mehreren Variablen aufzudecken, genauer den Wert einer abhängigen Variable aus den Werten anderer unabhängiger Variablen vorherzusagen (Bühl/Zöfel 2005: 333). In den binär-logistischen bzw. linearen Regressionen wählte ich die Vorwärts-Methode, bei der die verbleibenden Variablen drastisch reduziert werden, indem nacheinander die Variablen mit dem höchsten partiellen Korrelationskoeffizienten mit der abhängigen Variable in die Gleichung aufgenommen werden (ebd.: 344). Das bedeutet auch, dass womöglich Korrelationen bestehen zwischen der abhängigen Variablen und aus dem Modell ausgeschlossenen Variablen.

⁶ Mit dem Chi-Quadrat-Test nach Pearson wird das Korrelationsmaß zwischen zwei Variablen bestimmt (vgl. Bühl/Zöfel 2005: 245f.). Hier findet er Anwendung bei der Errechnung des Zusammenhangs zwischen abhängigen binarisierten Variablen zu den demografischen Informationen mit den Variablen der fünf Muster als unabhängige Variablen.

Er erklärt mit 20% den größten Teil der Varianz. Dieser Faktor ähnelt stark dem hypothetisch postulierten egalitär-kollektivistischen Denk- und Verhaltensmuster (mit Ausnahme der Variable *Zeit mit Kolleg:innen*) und kann als *egalitär-kollektives Muster* interpretiert werden.

Tabelle A9: Faktorenanalyse zu Items der hypothetischen Denk- und Verhaltensmuster

	Faktor 1 egalitär-kollektiv	Faktor 2 individua- listisch	Faktor 3 traditionell- autoritär	Faktor 4 religiös- sozial	Faktor 5 leistungs- orientiert- konservativ
<i>Erklärte Varianz durch Faktor in %</i>	20,169	14,953	8,046	7,519	7,1415
<i>quadrierte Faktorladung (nach Rotation)</i>					
1. professionelle Politik	0,007	0,393	0,578	-0,278	-0,087
2. Selbstverantwortung	-0,090	0,771	0,104	-0,028	-0,005
3. Bindungsfreiheit	-0,239	0,667	-0,193	0,051	0,219
4. Durchsetzen	0,315	0,526	0,278	0,171	0,101
5. Kompetitivität	0,160	0,162	-0,124	0,003	0,773
6. Genuss	0,031	0,406	0,125	0,167	0,495
7. freie Beziehungen	0,635	-0,209	0,334	0,252	0,029
8. Gleichheit	0,674	-0,063	0,196	-0,014	0,248
9. zusammen selbstbestimmt	0,747	-0,009	0,146	0,303	-0,130
10. Zeit mit Kolleg:innen	0,339	0,059	-0,101	0,686	-0,042
11. Gleichberechtigung	0,717	0,018	-0,158	-0,074	-0,059
12. Familie	0,138	-0,054	0,570	0,388	-0,038
13. Religion	-0,080	0,077	0,203	0,781	0,174
14. unangenehme Veränderung	-0,201	-0,084	0,334	0,032	0,625
15. Sauberkeit und Ordnung	0,147	0,068	0,637	0,080	0,292

Anmerkung: Fette Werte sind Faktorladungen. Fettgedruckte Faktorladungen wurden aufgrund ihrer Höhe zur Interpretation und Benennung der Faktoren herangezogen.

Der zweite Faktor lädt hoch auf den Variablen *Selbstverantwortung* (0,771), *Bindungsfreiheit* (0,667) und *Durchsetzen* (0,526) und erklärt 15% der Varianz. Ich bezeichne es als *individualistisches Muster*.

Der dritte Faktor umfasst *Sauberkeit und Ordnung* (0,637), *professionelle Politik* (0,578) und *Familie* (0,57) und erklärt 8% der Varianz. Dieses interpretiere ich als *traditionell-autoritäres Muster*.

Der vierte Faktor umfasst die Variablen *Religion* (0,781) und *Zeit mit Kolleg:innen* (0,686) und erklärt 7,5% der Varianz. Dieses interpretiere ich als *religiös-soziales Muster*.

Schließlich lädt der fünfte Faktor auf den Items *Kompetitivität* (0,773) und *unangenehme Veränderung* (0,625) hoch. Diesem steht die Variable *Genuss* (0,495) am nächsten. Dieser Faktor erklärt 7% der Varianz und wird als *leistungsorientiert-konservatives Muster* interpretiert.

Tabelle A10:
Regressionsanalysen autoritärer Orientierungen mittels der gefundenen Denk- und Verhaltensmuster

Analysedimension (Item)	Konventionalismus (Gehorsam)	Chauvinismus (dt. Interessen)	Sozialchauvinismus (Darwin)	Autoritäre Aggression (Unruhestifter)	Deprivation (Politik sinnvoll)
Formulierung	Gehorsam und Respekt gegenüber der Autorität sind wichtige Tugenden, die Kinder lernen sollten.	Was unser Land heute braucht, ist ein hartes und energisches Durchsetzen deutscher Interessen gegenüber dem Ausland.	Wie in der Natur sollte sich in der Gesellschaft immer der Stärkere durchsetzen.	Unruhestifter sollten deutlich zu spüren bekommen, dass sie in der Gesellschaft unerwünscht sind.	Ich finde es sinnvoll, mich politisch zu engagieren.
Modellzusammenfassung der linearen Regression (vorwärts)	N = 200 R ² = ,217 p < 0,001	N = 196 R ² = ,166 p < 0,001	N = 201 R ² = ,225 p < 0,001	N = 198 R ² = ,132 p < 0,001	N = 200 R ² = ,109 p < 0,001
Faktoren					
1 egalitär-kollektives Muster			Ablehnung Beta -,234 p < 0,001		Zustimmung Beta ,297 p < 0,001
2 individualistisches Muster	Zustimmung Beta ,175 p = 0,006	Zustimmung Beta ,240 p < 0,001	Zustimmung Beta ,278 p < 0,001	Zustimmung Beta ,161 p = 0,016	Ablehnung Beta -,143 p = 0,034
3 traditionell-autoritäres Muster	Zustimmung Beta ,348 p < 0,001	Zustimmung Beta ,216 p = 0,001		Zustimmung Beta ,257 p < 0,001	
4 religiös-soziales Muster	Zustimmung Beta ,191 p = 0,003	Zustimmung Beta ,189 p = 0,005	Zustimmung Beta ,303 p < 0,001		
5 leistungsorientiert-konservatives Muster	Zustimmung Beta ,175 p = 0,006	Zustimmung Beta ,160 p = 0,016		Zustimmung Beta ,227 p = 0,001	

Anmerkung: Unterschiedliche N infolge von fehlenden Werten bei der Erfassung autoritärer Orientierungen; R² zeigt die Prozent der erklärten Varianz; p die Signifikanz der Regressionsanalyse bzw. der Faktoren; Beta zeigt die Richtung des Zusammenhangs (positiv die gleiche Richtung, negativ eine entgegengesetzte Richtung).

Zusammenfassend lässt sich konstatieren, dass das egalitär-kollektive Denk- und Verhaltensmuster mit etwa 20% die größte Varianz erklärt und inhaltlich nahezu identisch ist mit dem hypothetischen egalitär-kollektivistischen Muster. Demgegenüber spalten sich die zwei weiteren hypothetischen Muster auf: Aus dem individualistisch-kompetitiven Muster wird das individualistische und das leistungsorientiert-konservative Muster (das sich an Leistungen orientiert, konservativ denkt und tendenziell hedonistisch ist). Zusammen erklären die beiden Muster etwa 22% der Varianz. Das konservativ-autoritäre Muster spaltet sich auf in das traditionell-autoritäre sowie das religiös-soziale Muster, die zusammen etwa 15% der Varianz erklären.

Außenvalidierung der Muster

Die Überprüfung der Interpretation der Faktoren ergibt hinsichtlich autoritärer Orientierungen in den fünf Mustern ein differenziertes Bild (Tabelle A10). Demnach ist das egalitär-kollektive Muster das einzige Denk- und Verhaltensmuster, das sich nicht durch autoritäre Einstellungen voraussagen lässt und sich damit deutlich von allen anderen Faktoren unterscheidet: Das egalitär-kollektive Muster sagt lediglich eine politische Selbstwirksamkeit sowie die Ablehnung von Sozialchauvinismus voraus. Insofern stützt das Ergebnis der Außenvalidierung meine Interpretation dieses Faktors.

Alle übrigen Denk- und Verhaltensmuster können durch autoritäre Einstellungen vorausgesagt werden. Dies gilt insbesondere für das individualistische Muster, das als einziges Denk- und Verhaltensmuster auf allen fünf Ebenen statistisch signifikante autoritäre Orientierungen aufweist. Die übrigen Muster zeigen mit jeweils drei Items statistisch signifikante Vorhersagewerte: Für das traditionell-autoritäre Muster sind Konventionalismus, autoritäre Aggression und Chauvinismus, für das religiös-soziale Muster sind Sozialchauvinismus, Konventionalismus und Chauvinismus und für das leistungsorientiert-konservative Muster sind autoritäre Aggression, Konventionalismus und Chauvinismus signifikante Prädiktoren.

Affinität zu Politik, Gewerkschaft und Streiks

Auch die Tests mit Items zur politischen Orientierung und Haltung zum Widerspruch zwischen Kapital und Arbeit ergeben, wie schon bei der Außenvalidierung, einen klaren Unterschied zwischen dem egalitär-kollektiven Muster und den übrigen vier Denk- und Verhaltensmustern (Tabelle A11 und A12). Es zeigt sich, dass der gewerkschaftliche Wert der Solidarität (außer von egalitär-kollektivem und traditionell-autoritärem Muster) und die Vorstellung eines Gegensatzes zwischen Kapital und Arbeit (außer von egalitär-kollektivem Muster) als unwichtig abgelehnt werden. Das egalitär-kollektive Muster zeigt einen hohen Zuspruch zu linker Politik, Diversität im Betrieb (hinsichtlich Ge-

schlecht und Herkunft), zu sozialstaatlicher Umverteilung und Gleichstellung zwischen Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in. Allerdings besteht zwischen dem egalitär-kollektiven Muster und den Variablen *Solidarität unwichtig* und *Bewusstsein eines Gegensatzes zwischen Kapital und Arbeit* kein statistischer Zusammenhang. Als politisch eher rechts positionieren sich demgegenüber das traditionell-autoritäre und das individualistische Muster. Während das egalitär-kollektive Muster die Diversität in der Belegschaft begrüßt, lehnt das leistungsorientiert-konservative Muster diese ab. Die Forderung, dass Arbeitnehmer:in und Arbeitgeber:in gleiche Rechte haben sollten, teilt das religiös-soziale mit dem egalitär-kollektiven Muster.

Die Ergebnisse hinsichtlich der Haltung zur Gewerkschaft und zu Mitbestimmung im Allgemeinen und bei Amazon (Tabelle A13 und A14) sowie zu den Streiks ergaben erstaunlich wenige signifikante Vorhersagen zu den Denk- und Verhaltensmustern. Entgegen meiner Vorannahmen hängt das egalitär-kollektive Muster weder mit dem Vertrauen in Gewerkschaft noch mit einer Gewerkschaftsmitgliedschaft zusammen. Allerdings sagt der Wunsch nach einer gesellschaftlich stärkeren Rolle der Gewerkschaft eine Zugehörigkeit sowohl zum egalitär-kollektiven wie zum traditionell-autoritären Muster voraus. Das egalitär-kollektive Muster hängt genauso wie das individualistische, das traditionell-autoritäre und das sozial-religiöse Muster mit der Kritik an mangelnden Mitbestimmungsmöglichkeiten im Betrieb zusammen. Alle Denk- und Verhaltensmuster außer das egalitär-kollektive zeigen einen signifikanten Zusammenhang mit der Wahrnehmung der Gewerkschaft als unruhestiftend. Zudem hängt das leistungsorientiert-konservative Muster mit der Einstellung zusammen, Gewerkschaften seien veraltet. Das individualistische Muster kohäriert mit der Sicht auf die Gewerkschaft bei Amazon als unnötige, externe Akteurin.

Vier Variablen sollten zusätzlich die Haltung zu den Streiks aufzeigen. Das *Streikverhalten* (binär), die *Absicht, in Zukunft mitstreiken zu wollen* (5-stufig), sowie die *Betonung der Wichtigkeit einer europäischen Solidarität* (5-stufig) zeigten jedoch keinerlei signifikante Vorhersagewerte mit den fünf Denk- und Verhaltensmustern. Lediglich das leistungsorientiert-konservative Muster stimmt der Aussage zu, dass lokale Streiks bei Amazon nichts erreichen können ($N = 198$, $R^2 = ,057$, $\beta = ,239$, $p = 0,001$).

Tabelle A11: Regressionsanalysen politischer Orientierungen mittels der gefundenen Denk- und Verhaltensmuster

Item	politische Haltung (links bis rechts)	Solidarität unwichtig	verschiedene Menschen bei Amazon	Erhöhung von Steuern für Renten
Formulierung	Viele Leute verwenden die Begriffe links und rechts, wenn es darum geht, unterschiedliche Einstellungen zu kennzeichnen. Wenn Sie an Ihre eigenen politischen Ansichten denken, wo würden Sie diese auf einer Skala zwischen 1 und 7 einstufen? 1 bedeutet links und 7 bedeutet rechts.	Solidarität ist für mich nicht so wichtig. Die eigenen Interessen kann man in der Arbeitswelt am besten alleine vertreten.	Bei Amazon arbeiten sehr verschiedene Menschen (Alter, Geschlecht, Herkunft). Und das ist auch gut so.	Wenn höhere Steuern gerecht gegen Altersarmut eingesetzt würden, dann wäre ich bereit, solche zu zahlen.
Modellzusammenfassung der linearen Regression (vorwärts)	N = 187 R ² = ,094 p < 0,001	N = 196 R ² = ,049 p < 0,001	N = 200 R ² = ,156 p < 0,001	N = 200 R ² = ,039 p = 0,005
Faktoren				
1 egalitär-kollektives Muster	Tendenz links Beta ,184 p = 0,009		Zustimmung Beta ,320 p < 0,001	Zustimmung Beta ,197 p = 0,005
2 individualistisches Muster	Tendenz rechts Beta -,164 p = 0,02	Ablehnung Beta ,522 p < 0,001		
3 traditionell-autoritäres Muster	Tendenz rechts Beta -,175 p = 0,013			
4 religiös-soziales Muster		Ablehnung Beta ,128 p = 0,03		
5 leistungsorientiert-konservatives Muster		Ablehnung Beta ,194 p = 0,001	Ablehnung Beta -,232 p < 0,001	

Anmerkung: Unterschiedliche N infolge von fehlenden Werten bei der Erfassung politischer Orientierungen; R2 zeigt die Prozent der erklärten Varianz; p die Signifikanz der Regressionsanalyse bzw. der Faktoren; Beta zeigt die Richtung des Zusammenhangs (positiv die gleiche Richtung, negativ eine entgegengesetzte Richtung):

Tabelle A12:
Regressionsanalysen zur Haltung zum Widerspruch zwischen Kapital und Arbeit mittels der gefundenen Denk- und Verhaltensmuster

Item	AN und AG sollten gleiche Rechte haben	Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit ist nicht aktuell
Formulierung	Es sollte viel mehr Arbeitnehmer/innen geben, die die Geschicke ihres Betriebs selber in die Hand nehmen (z. B. bei der Pleite ihres Unternehmers).	Heutzutage haben Kapital und Arbeit die gleichen Interessen und stehen sich nicht gegensätzlich gegenüber.
Modellzusammenfassung der linearen Regression (vorwärts)	N = 201 R ² = ,133 p < 0,001	N = 195 R ² = ,217 p < 0,001
Faktoren		
1 egalitär-kollektives Muster	Zustimmung Beta ,210 p = 0,002	
2 individualistisches Muster		Zustimmung Beta ,293 p < 0,001
3 traditionell-autoritäres Muster		Zustimmung Beta ,219 p = 0,001
4 religiös-soziales Muster	Zustimmung Beta ,298 p < 0,001	Zustimmung Beta ,214 p = 0,001
5 leistungsorientiert-konservatives Muster		Zustimmung Beta ,196 p = 0,002

Anmerkung: Unterschiedliche N infolge von fehlenden Werten bei der Erfassung der Haltung zu Kapital und Arbeit; R² zeigt die Prozent der erklärten Varianz; p die Signifikanz der Regressionsanalyse bzw. der Faktoren; Beta zeigt die Richtung des Zusammenhangs (positiv die gleiche Richtung, negativ eine entgegengesetzte Richtung).

Tabelle A13:
Regressionsanalysen zur Haltung zur Gewerkschaft und zu Mitbestimmung bei Amazon mittels der gefundenen Denk- und Verhaltensmuster

Amazon braucht keine Gewerkschaft (5-stufig)	Gewerkschaft verbreitet Unruhe (5-stufig)	Mangelnde Mitsprache im Betrieb (5-stufig)
Amazon braucht keine Gewerkschaft, die sich von außen einmischt.	Ich lehne zu starke gewerkschaftliche Aktivitäten ab, weil sie den Betriebsfrieden gefährden.	Bei Entscheidungen, die meine Arbeit betreffen, habe ich ausreichend Mitspracherecht.
N = 200 R ² = ,044 p = 0,003	N = 199 R ² = ,175 p < 0,001	N = 199 R ² = ,116 p < 0,001
1 egalitär-kollektives Muster		Zustimmung Beta ,232 p < 0,001
2 individualistisches Muster	Zustimmung Beta ,211 p = 0,003	Zustimmung Beta ,418 p < 0,001
3 traditionell-autoritäres Muster		Zustimmung Beta ,156 p = 0,013
4 religiös-soziales Muster	Zustimmung Beta ,169 p = 0,007	Zustimmung Beta ,157 p = 0,017
5 leistungsorientiert-konservatives Muster	Zustimmung Beta ,136 p = 0,03	

Anmerkung: Unterschiedliche N infolge von fehlenden Werten bei der Erfassung der Haltung zur Gewerkschaft und zu Mitbestimmung bei Amazon; R² zeigt die Prozent der erklärten Varianz; p die Signifikanz der Regressionsanalyse bzw. der Faktoren; Beta zeigt die Richtung des Zusammenhangs (positiv die gleiche Richtung, negativ eine entgegengesetzte Richtung).

Tabelle A14: Regressionsanalysen zur Haltung zur Gewerkschaft im Allgemeinen mittels der gefundenen Denk- und Verhaltensmuster

Item	Vertrauen in Gewerkschaft (5-stufig)	Gewerkschaftsmitglied (binär)	Zukünftige Aktivitäten in Gewerkschaft (5-stufig)	Gewerkschaft ist veraltet (5-stufig)	Gewerkschaft als gesellschaftlicher Akteur (5-stufig)
Formulierung	Unabhängig davon, ob Sie Mitglied in einer Gewerkschaft sind oder nicht – vertrauen Sie den Gewerkschaften oder nicht?	Sind Sie Mitglied einer Gewerkschaft?	Ich kann mir grundsätzlich eine Beteiligung an Gewerkschaftsaktivitäten vorstellen (wie Aktiventreffen, Flyer verteilen).	Die Gewerkschaften sind nicht mehr in der Lage, auf die aktuellen wirtschaftlichen Entwicklungen Einfluss zu nehmen. Sie sollten dies der Politik und großen Wirtschaftsunternehmen überlassen.	Gewerkschaften dürfen sich nicht auf die Vertretung von Arbeitnehmer/innen-Interessen beschränken. Sie sollten sich auch gesellschaftspolitisch engagieren.
Methode der Regression	linear vorwärts	binär-logistisch vorwärts-bedingt	linear vorwärts	linear vorwärts	linear vorwärts
Modellzusammenfassung	nicht signifikant	nicht signifikant	nicht signifikant	N = 196 R ² = ,053 p = 0,001	N = 198 R ² = ,063 p = 0,002
Faktoren					
<i>1 egalitär-kollektives Muster</i>					
<i>2 individualistisches Muster</i>					
<i>3 traditionell-autoritäres Muster</i>					
<i>4 religiös-soziales Muster</i>					
<i>5 leistungsorientiert-konservatives Muster</i>					
				Zustimmung Beta ,231 p = 0,001	Zustimmung Beta ,163 p = 0,019

Anmerkung: Unterschiedliche N infolge von fehlenden Werten bei der Erfassung der Haltung zur Gewerkschaft im Allgemeinen; R² zeigt die Prozent der erklärten Varianz; p die Signifikanz der Regressionsanalyse bzw. der Faktoren; Beta zeigt die Richtung des Zusammenhangs (positiv die gleiche Richtung, negativ eine entgegengesetzte Richtung).

Charakterisierung der Muster durch demografische Daten

Mithilfe der Prüfung von statistischen Zusammenhängen zwischen dem affirmativen und dem ablehnenden Drittel eines jeden Denk- und Verhaltensmusters können diese nun näher charakterisiert werden.

Für das *egalitär-kollektive Muster* ergibt sich ein statistisch signifikanter Zusammenhang mit dem Alter ($X^2(1, N = 126) = 9,211, p = ,002$), dem Vertragsstatus ($X^2(1, N = 133) = 8,595, p = ,003$) sowie mit der Wohnform ($X^2(2, N = 129) = 11,988, p = ,002$). Für die Repräsentant:innen des hoch ladenden Drittels lässt sich festhalten, dass sie unter 35 Jahre alt sind, befristet und saisonal arbeiten und vor allem in Wohngemeinschaften leben, während das ablehnend eingestellte Drittel des egalitär-kollektiven Musters eher allein lebt.

Für das *individualistische Muster* zeigt sich, dass es ebenfalls statistisch mit dem Alter ($X^2(1, N = 128) = 11,549, p = ,001$) und der Wohnform ($X^2(2, N = 128) = 13,033, p = ,001$) zusammenhängt. Die Repräsentant:innen des hoch ladenden Drittels sind ebenfalls unter 35 Jahre alt und wohnen in Wohngemeinschaften, während das ablehnend eingestellte Drittel des individualistischen Musters eher in der Familie lebt.

Das *traditionell-autoritäre Muster* zeigt signifikante Unterschiede hinsichtlich des Familienstands ($X^2(2, N = 132) = 11,227, p = ,004$) und hat die Familie als Lebensform gewählt, während das ablehnend eingestellte Drittel des traditionell-autoritären Musters eher alleinstehend ist.

Das *religiös-soziale Muster* korreliert mit dem Alter ($X^2(1, N = 127) = 13,719, p < ,001$) und ist über 35 Jahre alt.

Keine der demografischen Informationen zeigt einen statistischen Zusammenhang mit dem *leistungsorientiert-konservativen Muster*. Auch die Variablen Geschlecht, Gewerkschaftsmitgliedschaft, soziales, politisches oder gewerkschaftliches Engagement vor der Anstellung bei Amazon, Migrationshintergrund und Bildungsabschluss zeigen keinerlei statistischen Zusammenhang mit einem der Muster.

DIE EMPIRISCH-QUALITATIVEN METHODEN

Übersicht über die Interviews

Nun werden die 38 Interviews mit 31 Personen vorgestellt, die in die vorliegende Publikation eingeflossen sind. Tabelle A15 schafft zunächst eine Übersicht über die insgesamt 35 Interviews, die mit Amazon-Beschäftigten und hauptamtlichen Gewerkschaftssekretär:innen in Deutschland und Italien geführt wurden (ausschließlich der Expert:innen-Interviews). Anschließend zeigt Tabelle A16 die Aufschlüsselung der Interviews mit den 20 Amazon-Beschäftigten

und Tabelle A17 die Aufschlüsselung der Interviews mit den acht hauptamtlichen Gewerkschaftssekretär:innen. Tabelle A18 stellt schließlich die drei Expert:innen-Interviews zusammen.

Tabelle A15: Übersicht zu den Interviews mit Amazon-Beschäftigten und hauptamtlichen Gewerkschaftssekretär:innen in Deutschland und Italien

Standort/Ort	Zeitraum	Interviewte Amazon-Beschäftigte	Interviewte hauptamtliche Gewerkschaftssekretär:innen
Leipzig	2014	5	1
	2019	1	/
Rheinberg	2016	3	/
	2019	6	1
Castel San Giovanni	2018	/	2
	2019	4	4
Winsen	2018	1	/
	2019	4	/
	2020	1	/
Ver.di Bundesverwaltung	2019	/	1
UNI Global Union	2019	/	1
Gesamt		25	10

Anmerkung: Mit mehreren Interviewpartner:innen wurden über die Jahre wiederholt Interviews geführt. Die Interviews werden in Tabelle A16 aufgeschlüsselt.

Tabelle A16 (entspricht Tabelle 9 im Buch): Aufschlüsselung der interviewten Amazon-Beschäftigten nach Standort

Standort	Name	Funktion	Jahr	Dauer des Interviews (in Std.)
Castel San Giovanni ^a	Alessandro	Streikender RSA UGL	2019	2:02 ^b
	Giovanni	Gelegentlich Streikender RSA UGL	2019	2:02 ^b
	Lorenzo	Streikender RSA CGIL	2019	1:22
	Mattia	Streikender Ehemaliger RSA CGIL	2019	1:36
Leipzig	Alexander	Betriebsrat Ver.di-Vertrauensmann	2019	- ^c
	Andrea	Streikende	2016	1:24
	Holger	Nichtstreikender Kein Gewerkschaftsmitglied	2016	0:38 ^d
	Jörg	Streikender Ver.di-Vertrauensmann	2016	0:46
	Matthias	Streikender	2016	0:47
	Tobias	Nichtstreikender Kein Gewerkschaftsmitglied	2016	0:31
	Rheinberg	Helke	Streikende Ver.di-Vertrauensfrau	2019
Ilka		Streikende Betriebsrätin Ver.di-Vertrauensfrau	2019	0:42
Karsten		Gelegentlich Streikender Ver.di-Vertrauensmann	2019	0:35
Otto		Streikender Ver.di-Vertrauensfrau	2019 2016	0:43 0:31
Sabine		Streikende Ver.di-Vertrauensfrau	2019 2016	0:57 1:02
	Stefano	Streikender Ver.di-Vertrauensmann	2019 2016	0:55 0:42
Winsen	Nabil	Saisonarbeiter Kein Gewerkschaftsmitglied	2019	1:01
	Eduardo	Saisonarbeiter Kein Gewerkschaftsmitglied	2019	1:29
	Tim	Saisonarbeiter Kein Gewerkschaftsmitglied	2019 2020	2:32 ^e 0:11

Fortsetzung Tabelle A16				
	Michaela	Unbefristet Beschäftigte Ver.di-Mitglied	2018 2019	1:17 ^e 0:36

^a Alle Interviews in Castel San Giovanni wurden zusammen mit Bartek Goldman geführt.

^b Gruppeninterview mit Alessandro und Giovanni.

^c Mit Alexander wurde ein informelles Gespräch geführt und protokolliert.

^d Anschließend an das Interview folgte ein Email-Austausch im Januar 2015.

^e Diese Interviews wurden zusammen mit Peter Birke geführt.

Tabelle A17 (entspricht Tabelle 10 im Buch): Aufschlüsselung der interviewten hauptamtlichen Gewerkschaftssekretär:innen nach Gewerkschaft

Gewerkschaft	Zuständigkeitsbereich	Person	Funktion	Jahr	Dauer Interview (in Std.)
Ver.di	Leipzig	Michael	Betreuungssekretär	2017	1:02
	Rheinberg	Jakob	Betreuungssekretär	2019	0:48
	Bundesweite Vernetzung	Sina	Bundessekretärin	2019	1:03
UNI Global Union	Globale Vernetzung	Sean	Koordinator Global-Amazon-Allianz	2019	0:53
CGIL	Piacenza	Tommaso	Betreuungssekretär	2019	1:35
				2018	0:52
CISL	Piacenza	Sofia	Betreuungssekretärin	2019	1:52
				2018	0:52
UIL	Piacenza	Salvatore	Betreuungssekretär	2019	1:35
UGL	Piacenza	Marco	Betreuungssekretär	2019	1:52

Anmerkung: Das Interview mit Tommaso und Sofia 2018 führte ich mit beiden zusammen. Alle Namen wurde zu Anonymisierungszwecken geändert.

**Tabelle A18 (entspricht Tabelle 11 im Buch):
Aufschlüsselung der Expert:innengespräche**

Institution	Ort	Funktion/ Person (Kürzel)	Jahr	Angaben zu Interview oder Gespräch
Jobcenter Duisburg	Duisburg	Sprecher (Sprecher Job- center Duisburg)	2016	Interview von 28 Minu- ten mit Gesprächsproto- koll
ALSO Olden- burg	Oldenburg	Guido Grüner (Grüner)	2020	Informelles Gespräch von etwa 45 Minuten mit Ge- sprächsprotokoll; und Emailaustausch
Wissenschaft- ler SOFI Göttingen	(Telefon)	Peter Birke (Birke)	2020	Informelles Gespräch von etwa einer Stunde mit Gesprächsprotokoll

Methodenbericht von Teil 3 »Sonderfall Deutschland? Streikmotive bei Amazon in Rheinberg und Castel San Giovanni«

Zur Vertiefung des statistischen Ergebnisses hinsichtlich der Streikmotive aus Teil 2 und zur Erfassung der Reflexionen der Streikenden und Betreuungssekretär:innen bieten sich zusätzliche qualitative Interviews an. Hierzu wurde ein Interviewleitfaden entwickelt, der Streikende nach ihren Motiven zur Streikbeteiligung befragt und Betreuungssekretär:innen um Reflexionen zu denselben Themen bittet (siehe Anhänge weiter unten, Tabelle A19). Der Leitfaden für die Streikenden enthält Fragen nach dem Grund der Selbstorganisation in der Gewerkschaft, zur Gestaltung der Gewerkschaftsarbeit bei Amazon, zur Auseinandersetzung mit Amazon und den Streiks sowie zu den einzelnen motivationalen Faktoren, die sich aus der vorherigen Untersuchung ergaben. Die Fragen wurden in allen Interviews gestellt, jedoch flexibel an den Gesprächsverlauf angepasst.

In Deutschland wie in Italien wurden die Interviews in zwei Phasen durchgeführt: Die ersten explorativen Interviews führte ich in Rheinberg während der Umfrage 2016 mit Vertrauensleuten ohne Interviewleitfaden zu der Frage, wie sie zur Gewerkschaftsarbeit gekommen sind und warum sie streiken. In der zweiten Phase konnte ich 2019 im Rahmen einer ver.di-Schulung für Amazon-Vertrauensleute aus Rheinberg, Werne und Dortmund vertiefende und problemzentrierte Interviews führen. In Italien führte ich 2018 die ersten explorativen Interviews ausschließlich mit Betreuungssekretär:innen der CGIL und CISL. In der zweiten Phase konnte ich 2019 dann die vertiefenden Interviews mit Betreuungssekretär:innen der vier italienischen Gewerkschaften sowie

mit Streikenden führen. Die Kontakte zu den Aktiven entstanden in Rheinberg während der Umfrage, in Castel San Giovanni wurden sie durch Betreuungssekretär:innen vermittelt.

Die Standorte Rheinberg und Castel San Giovanni bieten sich aus verschiedenen Gründen für die Beforschung von Streikmotiven an: Sie sind gleichzeitig eröffnet worden, weswegen davon ausgegangen werden kann, dass zeitlich die gleichen Bedingungen zur gewerkschaftlichen Erschließung und zur Selbstorganisation der Beschäftigten bestanden. Beide Standorte wurden bestreikt, bevor die Interviews stattfanden – somit beinhaltet die Frage nach der Streikbeteiligung an beiden Standorten reelle Erfahrungen der Interviewpartner:innen.

Daten und Auswertung der Interviews

Ich konnte in Rheinberg 2016 drei und 2019 sechs Interviews mit Streikenden führen. 2019 interviewte ich zusätzlich den zuständigen Betreuungssekretär. In Castel San Giovanni befragte ich im Jahr 2018 zwei Betreuungssekretär:innen. 2019 führte ich zusammen mit meinem Kollegen Bartek Goldmann von der Scuola Normale Superiore in Florenz Interviews mit vier Streikenden und vier Betreuungssekretär:innen. Mit zwei Ausnahmen wurden die Interviews jeweils mit nur einer Person geführt. Eine detaillierte Übersicht über die Interviews findet sich in den Tabellen A16, A17 und A18. Sie dauerten zwischen 20 und 120 Minuten und wurden mitgeschnitten. Im Anschluss wurden sie transkribiert, anonymisiert und global ausgewertet (Legewie 1994; Erläuterungen zur Transkription unten im Anhang). Beim Anlegen des Stichwortverzeichnis (in Form von Codes in MaxQDA) wurden die Transkripte entsprechend jenen Themen codiert, die aus der quantitativen Analyse resultierten. Für diese Teilstudie wurde bei der interpretativen Arbeit besonders auf die Themen zur Arbeitszufriedenheit und zum Vertrauen in Gewerkschaft sowie auf die Auseinandersetzung mit der Forderung nach höheren Löhnen geachtet. Der Stand der Auswertung bezieht sich auf den Zeitraum bis August 2019. Aus dokumentarischen Gründen wurden die Ausschnitte aus den Interviews relativ lang gelassen. Die italienischen Zitate wurden ins Deutsche übersetzt. Für Rheinberg konnten die statistischen Umfrageergebnisse hinzugezogen werden, während eine Onlineumfrage am Standort Castel San Giovanni im Januar 2018 an mangelnder Beteiligung scheiterte.

Methodenbericht von Teil 4 »Von atmenden Fabriken – Saisonarbeiter:innen bei Amazon«

Aus der Untersuchung zu Streikmotiven von Amazon-Beschäftigten und vor dem Hintergrund der Erkenntnisse zu Saisonarbeit ergeben sich Fragen zu den Merkmalen der Gruppe der Saisonarbeiter:innen, ihrem Verhältnis zur Arbeit und zur Gewerkschaft: Wer sind die Saisonarbeiter:innen? Welche Erwerbsbiografien haben sie? Welche Motive haben sie, eine Arbeit bei Amazon aufzunehmen? Wie zufrieden sind sie mit ihrer Arbeit? Wie ist ihr Verhältnis zur Gewerkschaft? Ergeben sich hieraus Gründe dafür, dass sie sich nicht an den Streiks beteiligen, obwohl die Forschung zu migrantischen und prekären Arbeitskämpfen eine konfrontative Grundhaltung dieser Gruppe nahelegt? Diesen Fragen wird explorativ auf Grundlage eines heuristischen Methodenmixes nachgegangen.

Teilnehmende Beobachtung, Umfrage und Interviews

Das Herzstück dieser Teilstudie ist die von September 2019 bis Januar 2020 durchgeführte Forschung am Amazon-Standort Winsen (nahe Hamburg). Hier habe ich zusammen mit zwei Kolleginnen der Leuphana Universität Lüneburg, Sarah Neuffer und Leonore del Mestre, die monatlich stattfindenden ver.di-Aktiventreffen besucht, teilnehmende Beobachtung am Winsener und Ashausener Bahnhof zum Schichtwechsel durchgeführt sowie Saisonarbeiter:innen standardisiert befragt. Unsere Eindrücke während der Treffen und Beobachtungen hielten wir in Feldtagebüchern fest.

Für die Umfrage wurde ein Papierfragebogen jeweils an fünf Wochentagen im November und Dezember 2019 in Winsen jeweils mittags zum Schichtwechsel verteilt. Hierzu hielt ich mich mit meinen Kolleginnen hauptsächlich am Bahnhof Winsen, jedoch auch an der Bushaltestelle vor dem Haupteingang des Distributionszentrums sowie am Bahnhof Ashausen auf. Dabei wurden an diesen Orten Personen ohne Auswahlkriterien angesprochen, gefragt, ob sie als Saisonarbeiter:innen bei Amazon tätig sind, und bei positiver Antwort wurde ihnen ein Fragebogen in deutscher oder englischer Sprache ausgehändigt. Auf diese Weise wurden insgesamt 472 Fragebögen verteilt (davon 223 auf Deutsch, 249 in englischer Sprache).

Der Fragebogen stellt mit insgesamt 61 Items eine gekürzte Form des Fragebogens dar, der am Standort Rheinberg genutzt wurde. Um eine Vergleichbarkeit herzustellen, entsprechen auch die Formulierungen, Antwortskalen sowie das Design demjenigen Fragebogen, der in Rheinberg Anwendung fand (siehe Fragebogen im Anhang). Zur Vertiefung des statistischen Ergebnisses aus Teil 2 zu den Streikmotiven und zur Erfassung der Reflexionen der Saisonar-

beiter:innen boten sich zusätzlich vertiefende qualitative Interviews an. Hierzu wurde ein Interviewleitfaden entwickelt, um die Motive, Entscheidungen sowie Konflikte von Saisonarbeiter:innen zu verdeutlichen (siehe Interviewleitfaden für Winsen im Anhang). Ausgehend von den Ergebnissen zu den Streikmotiven enthält der Leitfaden Fragen nach dem Verhältnis zur Gewerkschaft und zu betrieblicher Mitbestimmung sowie zur Arbeitszufriedenheit. Zudem sind zahlreiche offene Fragen zur beruflichen Laufbahn und zu Qualifikationen, zur Tätigkeit und zu möglichen Problemen und Konflikten bei Amazon, zum sozialen Umfeld und zur Lebensweise der Person und ihrer Zukunftsperspektive vertreten. Interviewanfragen wurden an Personen geschickt, die sich hierfür im Rahmen der Umfrage bereit erklärt und ihre Kontaktdaten hinterlassen hatten.

Außerdem werden drei Expert:innen-Interviews hinzugezogen: mit einem Sprecher des Jobcenters Duisburg (2016), mit der ver.di-Koordinatorin für Amazon auf Bundesebene in Berlin (2019) sowie einem Vertreter der Arbeitslosenselbstorganisation Oldenburg (2020)⁷. Diese Interviews verdeutlichen die Situation von Erwerbslosen sowie die gewerkschaftliche Strategie in Bezug auf Saisonarbeitskräfte.

Der Standort bietet sich aus verschiedenen Gründen für eine Forschung zu Saisonarbeit an: Hier arbeiten viele befristet Beschäftigte, da der Standort erst 2017 eröffnet wurde und viele Beschäftigte noch keinen unbefristeten Vertrag haben (laut einer Vertrauensperson von ver.di arbeiten 60% der Beschäftigten unbefristet; Interview Michaela 2019). Hinsichtlich der Tätigkeiten weist Winsen eine Besonderheit auf, da dort (wie sonst noch am Standort Mönchengladbach) Amazon-Robotics einen Teil der Einfacharbeit übernehmen, weswegen das Picken entfällt und Stellen in den Bereichen Receive, Stow und Pack für Saisonarbeiter:innen angeboten werden. Der Grad der Automatisierung ist hier also noch höher als an den übrigen untersuchten Standorten. Zudem konnte der Standort Winsen erst mit Verzögerung in den Betrieb gehen, da es bei der Ansiedlung Probleme mit der Rekrutierung von Arbeitskräften gab (im Gegensatz zu den Standorten Leipzig und Rheinberg). Dieser Umstand deutet auf eine erhöhte Produktionsmacht der Beschäftigten hin, genauer: auf eine große Arbeitsmarktmacht (vgl. Wright 2000: 962).

Außerdem ist anzumerken, dass zum Untersuchungszeitpunkt eine gewerkschaftliche Erschließung des Betriebs stattfand, was bedeutet, dass sich bereits Beschäftigte bei der ver.di organisieren und sich hauptamtliche Gewerkschaftssekretär:innen bemühen, die Mitgliederbasis auszubauen. Bislang gab es in Winsen keine gewerkschaftlich organisierten Streiks, jedoch laut dem Soziologen Peter Birke sehr wohl alltägliche Formen mikropolitischen Austragun-

⁷ Details zu den Expert:inneninterviews sind in Tabelle A18 zu sehen.

gen des Arbeitskonflikts: Sachbeschädigungen, häufige Toilettengänge, Krankenschreibungen (Expertengespräch Birke 2020; vgl. Staab 2015). Hierin kann eine gewisse Analogie zu kollektiven Streiks gesehen werden, vorausgesetzt, die Akte finden abgestimmt und koordiniert statt.

Daten und Auswertung der Umfrage, Interviews und Feldtagebücher

Der Rücklauf der Umfrage unter Saisonarbeiter:innen in Winsen fiel mit 18 Fragebögen relativ klein aus (Rücklaufquote: 3,8 %). Von daher wird auf eine statistische Auswertung verzichtet. Die vorhandenen Daten werden deskriptiv vorgestellt: entlang von zehn Items, die die Gruppe der Saisonarbeiter:innen charakterisiert (Alter, Geschlecht, Migrationsgeschichte, Wohnform, Lebensweise, Care-Verpflichtungen, Gewerkschaftsmitgliedschaft, höchster schulischer Abschluss, etwaige Erwerbslosigkeit vor der Anstellung bei Amazon und vorherige berufliche Tätigkeiten), sowie entlang derjenigen drei Items, die für das Streikverhalten relevant sind (Stress, gutes Verhältnis zu Vorgesetzten und Vertrauen in Gewerkschaft).

Im Anschluss an die Umfrage konnten bisher vier Interviews mit Beschäftigten in Winsen geführt werden: mit drei Saisonarbeitern sowie einer ver.di-Vertrauensperson.⁸ Die Interviews wurden mitgeschnitten; sie dauerten zwischen 40 und 150 Minuten. Anschließend wurden sie transkribiert, anonymisiert und global ausgewertet (Legewie 1994).⁹ Beim Anlegen des Stichwortverzeichnis (in Form von Codes in MaxQDA) wurden die Transkripte sowie die Feldtagebucheinträge entsprechend jenen Themen codiert, die aus der quantitativen Analyse resultierten. Bei der interpretativen Arbeit wurde zunächst auf die Themen zur Lebensrealität von Saisonarbeiter:innen, auf berufliche Perspektiven und Laufbahnen, migrationspezifische Informationen und Motive zur Aufnahme der Tätigkeit bei Amazon geachtet. Im nächsten Schritt wurden einzelne Interviewabschnitte den statistisch ermittelten Themen zur Arbeitszufriedenheit und zum Vertrauen in Gewerkschaft zugeordnet und interpretiert.

⁸ Ein Interview mit einem Saisonarbeiter führte ich zusammen mit Peter Birke, der im Rahmen des Projekts *Refugees@Work. Perspektiven der betrieblichen Integration von Flüchtlingen in Niedersachsen* am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen eine Untersuchung zum Thema Migration und Arbeit durchgeführt hat (Birke et al. 2016–2019).

Ein weiteres Interview mit einem Saisonarbeiter wurde mit Unterstützung meiner Kollegin Mouna Maroofi auf Arabisch realisiert. Hier wurde anstelle eines übersetzten Transkripts ihre Zusammenfassung des Interviews ausgewertet.

⁹ Die Transkriptionsregeln folgen Standards der qualitativen Evaluation nach Dressing/Pehl 2015; Kuckartz 2016; Erläuterung im Anhang unter »Transkriptionsregeln und Zeichenerklärung«.

3. Methodenreflexion

Überlegungen zu den drei Analyseebenen: Theorie, quantitative und qualitative Empirie

Die vorliegende Arbeit leistet einen Beitrag zum Verständnis des Zusammenspiels des Wandels der Verkaufsarbeit auf der einen und der (widerständigen) Subjektivität der Verkaufsarbeiter:innen in den Amazon-Distributionszentren auf der anderen Seite. Es werden die verschiedenen Sichtweisen der Amazon-Beschäftigten auf ihre Arbeit und den dort stattfindenden Arbeitskampf beleuchtet. Dabei werden subjektive Sichtweisen mit kollektiven Handlungsdispositionen und Einstellungsmustern vor dem Hintergrund der theoretischen Rekonstruktion des Gegenstandes untersucht. Da die Ergebnisse in den jeweiligen Kapiteln ausführlich diskutiert worden sind, sollen abschließend die angewandten Methoden und die insgesamt zugrunde liegenden Daten besprochen werden. Das methodische Vorgehen mit einem Methodenmix aus einer theoretisch-historischen Rekonstruktion des Gegenstandes sowie einer Empirie, die beides umfasst – eine theoriegeleitete quantitative und eine hermeneutisch-qualitative Datenerhebung und -auswertung –, stellt ein Desiderat der Sozialforschung dar, das hier erfüllt wurde (vgl. Kelle 2008; 2019). Da mit diesem Methodenmix hier nicht nur experimentiert wurde, sondern dieser selbst Gegenstand der Untersuchung ist, kommt dem methodischen Vorgehen eine besondere Aufmerksamkeit zu.

Das gewählte methodische Vorgehen ermöglicht die Betrachtung der Streiks bei Amazon auf drei Ebenen: der abstrakten theoretischen, der empirisch-quantitativen und der konkreten subjektiven Ebene. Auf der *abstrakten theoretischen Ebene* können die Umbrüche, die als Wandel der Verkaufsarbeit und der Branche des Einzel- und Versandhandels historisch analysiert und aus marxistischer Perspektive rekonstruiert werden als reelle Subsumtion der Arbeit, deren Folge die Entfremdung von der Arbeit ist. Dadurch wird es möglich, einzelne Phänomene wie die Produktivkraftsprünge in der Logistik und der digitalen Technologien in einem Bereich einzuordnen, für den ihr Einfluss bislang nicht systematisch herausgearbeitet worden ist. In dieser abstrakten historischen Rekonstruktion, die Betrachtungen der sich wandelnden Verkaufspraxis einbindet, werden Annahmen über gesellschaftliche Verhältnisse zugrunde gelegt und vor diesem Hintergrund Schlussfolgerungen über bestimmte Entwicklungen abgeleitet. So können historisch sowie theoretisch begründete Thesen zur realen Subsumtion und daraus folgenden Entfremdung von der Arbeit formuliert, operationalisiert und zum Gegenstand einer empirischen Überprüfung werden.

Auf der *empirisch-quantitativen Ebene* konnten die theoretischen Annahmen überprüft werden. Diese Analyseebene bleibt *relativ abstrakt*, da sie von den Individuen generalisieren muss und auf Dispositionen und Denkmuster zielt. So können übergreifende Dispositionen (Streikverhalten) sowie Denk- und Verhaltensweisen (Muster) in der Amazon-Belegschaft statistisch belegt werden. Dabei wird angenommen, dass Streikdisposition und Einstellungsmuster eine Richtung der sinnlichen Wahrnehmung der Arbeit bei Amazon und eine Richtung der Handlungsweisen vorgeben. Wie ich in einer früheren Studie (Apicella 2016) herausgearbeitet habe, beeinflussen diese Dispositionen und Einstellungen die subjektive Wahrnehmung: Derselbe Gegenstand, etwa Kontrollen während der Arbeit oder Pausenregelungen, wird den verschiedenen Denk- und Verhaltensmustern entsprechend unterschiedlich gesehen, bewertet und eingeordnet (vgl. ebd.: 20-23). Die Streikmotive entstehen gemäß den theoretisch begründeten Erwartungen sowohl aus dem organisatorisch-technischen Arbeitsprozess wie aus der politischen Gestaltung des Verhältnisses zwischen Kapital und Arbeit bei Amazon, bilden sich jedoch empirisch anders aus als angenommen, nämlich hybridartig. Beispielsweise verbinden sich bei den Streikmotiven in der Arbeitsunzufriedenheit Aspekte der organisatorisch-technischen Seite (wie Stress oder Angst, zu erkranken) und der politischen Seite der Arbeit (wie Wunsch nach mehr Mitbestimmung), anstatt, wie in der theoretischen Rekonstruktion konstatiert, getrennt zu bleiben. Zudem hat sich die Erwartung, dass die Höhe der Löhne von besonderer Bedeutung sein würde, weder statistisch noch in den Interviews bestätigt.

Mit den Interviews, die mit Streikenden in Castel San Giovanni und Rheinberg und mit Saisonarbeiter:innen in Winsen geführt wurden, habe ich mich auf die *konkrete subjektive Ebene* begeben. Das individuelle Erleben der Arbeit bei Amazon und das persönliche Streikverhalten können nicht auf der theoretischen Ebene (als These) und nicht empirisch (Durchschnitt, Disposition), sondern nur auf der Ebene der individuellen Subjekte erfasst werden. In der qualitativen Analyse sollten dann aus der Perspektive der Beschäftigten und Streikenden latente und manifeste Inhalte in ihrem sozialen und Bedeutungskontext interpretiert werden (Bortz et al. 2005: 329). Das Handeln sowie die Einstellungen zur Arbeit bei Amazon und zu den Streiks sollten durch ihre verbalen Äußerungen möglichst nachvollziehbar und erschöpfend verstanden und interpretiert werden. Ein Nebenprodukt der beiden empirisch-qualitativen Teilstudien ist somit ein zeithistorisches Zeugnis von Erzählungen der Arbeiter:innen, das ihre Individualität, Handlungsfähigkeit und Deutungen aufzeigt.

Die qualitative Erhebung ermöglichte es mir, offen die Bedeutungen zu erfassen, die einzelne Personen alltäglich ihren Erfahrungen und Handlungsweisen beimessen, und diese vor dem Hintergrund des (theoretischen wie

empirischen) Kontextwissens herauszuarbeiten. Für jede Person sind eigene, individuelle Streikmotive ausschlaggebend, jede Person hat einen anderen Blick auf die Arbeit bei Amazon. Als hilfreiches, weil leitendes und ordnendes Kategoriensystem bewiesen sich bei der Analyse der Daten die aus der Empirie bekannten Streikmotive. Für die Interpretation der Ergebnisse dienten wiederum Rückschlüsse auf die theoretischen Überlegungen. Hierbei hat sich gezeigt, dass die interviewten Streikenden vor allem auf das politische Agieren von Amazon reagieren – in diesem Sinne ist ihr Blick auf die Arbeit bei Amazon begrenzt. Zwar wurde die organisatorisch-technische Seite der Arbeit (die theoretische Ebene der realen Subsumtion) in den Interviews erwähnt, diese tritt jedoch in den Erzählungen in den Hintergrund. Ohne eine theoretische Rekonstruktion des Wandels der Verkaufsarbeit und ohne die Kenntnisse über Streikdispositionen wäre sie bei der Interpretation der Interviews möglicherweise übersehen worden. Insofern erwies sich die theoretische Rekonstruktion des Gegenstandes als besonders nützlich. Allerdings zeigen die Interviews auch deutlich, dass der Wandel der Verkaufsarbeit von ihnen nicht sinnlich als reelle Subsumtion erfahren wird. So besteht scheinbar bei den Interviewten der Eindruck, dass das politische Handeln von Amazon beeinflusst werden kann, nicht aber die organisatorisch-technische Seite der Arbeit.

Die qualitative Vertiefung der Streikmotive und Sichtweisen auf die Arbeit bei Amazon hat überdies gezeigt, dass neben Erfahrungen aus dem Arbeitsalltag Lebensweisen und -hintergründe (Migration, Alter, Geschlecht, Biografie etc.) in der Bewertung der Arbeit und der individuellen Entscheidung zum Streik wirksam werden. Diese Erkenntnis gab Anlass dazu, zu den theoretischen Überlegungen zurückzukehren und den Begriff des Klassenbewusstseins aufzunehmen und zu erweitern. Diesen Schritt hätte eine empirisch-quantitative oder theoretische Forschung allein nicht nahegelegt. Das Ergebnis der theoretischen Überlegungen zu einem erweiterten Klassenbewusstsein wiederum eröffnete einen neuen Zyklus theoretischer Diskussionen und empirischer Überprüfung, dessen qualitative Vertiefung noch offengeblieben ist.

Abschließend möchte ich ein erkenntnistheoretisches Problem am Beispiel der Interaktion der drei Analyseebenen und -methoden aufzeigen: Dem theoretisch angeleiteten und empirisch-überprüfenden und vertiefenden Vorgehen dieser Arbeit liegt die Annahme zugrunde, dass es Strukturen gibt, die einen gesellschaftlichen Gesamtzusammenhang bilden. Diese Strukturen zeigen sich als einzelne soziale Phänomene und sind situativ durch Individuen, jedoch nicht als Ganzes erfassbar. Ein Beispiel ist die reelle Subsumtion als Struktur, die sich bei den Streikenden bei Amazon in einer kollektiven Arbeitsunzufriedenheit zeigt und durch einzelne Streikende als Kritik am wahrgenommenen Stress während der Schicht oder an der Überwachung der Arbeit durch Feed-

backgespräche äußert. Die quantitative Empirie erlaubt eine Überprüfung der theoretisch hergeleiteten Thesen und damit die Interpretation der Streikmotive einzelner Streikender. Zeigt sich die Bedeutung einer theoretischen Annahme jedoch nicht im Konkreten, bleibt die Annahme ein »Unwesen«.¹⁰

Andersherum ist die gesellschaftliche Struktur nicht aus einzelnen sozialen Phänomenen oder der Wahrnehmung eines Individuums verallgemeinerbar (oder: die Gesellschaft ist nicht vollständig darin »kristallisiert«). So hätte nicht nur eine theoretische Rekonstruktion für sich allein ein Dasein als mögliches »Unwesen« gefristet, sondern sich auch eine allein quantitative Erhebung des Positivismus verdächtig gemacht und eine allein qualitative Erhebung zu den Streikmotiven ein völlig anderes Bild ergeben, wäre anfälliger für die Kontingenz des Erzählten und die subjektive Schwerpunktsetzung der Forscherin gewesen.

Nun bleibt die Frage offen, wie mit den Irregularitäten zwischen den Analyseebenen umzugehen ist. Denn die Ergebnisse der drei Analysemethoden decken sich nicht vollständig. So sind zum Beispiel Momente der theoretischen Rekonstruktion der realen Subsumtion in den empirisch-quantitativen Ergebnissen enthalten – das Wesen hat sich also gezeigt –, sie sind jedoch von den Interviewten als weniger wichtig für die Streikmotivation eingeordnet worden als die politische Seite der Arbeit. Des Weiteren wird dies hinsichtlich der entdeckten gewerkschaftsaffinen Denk- und Handlungsmuster deutlich, deren Existenz bestätigt wurde, die jedoch empirisch anders ausgeprägt sind als theoretisch angenommen.

Die Debatte zum Problem der divergierenden Ergebnisse auf verschiedenen Analyseebenen weist eine lange Tradition in der sozialwissenschaftlichen Forschungsgeschichte auf. Erkenntnistheoretisch ergibt sich allgemein gesprochen aus allen drei Ebenen ein Reichtum an Erkenntnissen zum Gegenstand wie auch eine Beschränktheit jeder einzelnen Betrachtungsweise. Darum kann an dem Erscheinen der Struktur (oder wie Marx sagt, des Wesens) im Einzelnen wie auch der theoretischen Rekonstruktion festgehalten wie gezweifelt werden, solange sie sich nicht gegenseitig bestätigen. Durch die wechselseitige Kontrolle zwischen den Analyseebenen kann dieses Problem weitreichend eingeehrt werden.

¹⁰ Diese Aussage bezieht sich auf ein Zitat von Marx, in dem er die Hegelsche Phänomenologie kritisiert: »Ein Wesen, welches seine Natur nicht außer sich hat, ist kein natürliches Wesen, nimmt nicht teil am Wesen der Natur. Ein Wesen, welches keinen Gegenstand außer sich hat, ist kein gegenständliches Wesen. Ein Wesen, welches nicht selbst Gegenstand für ein drittes Wesen ist, hat kein Wesen zu seinem Gegenstand, d. h. verhält sich nicht gegenständlich, sein Sein ist kein gegenständliches. Ein gegenständliches Wesen ist ein Unwesen.« (MEW 40: 578).

Überlegungen zur Umsetzung der einzelnen Methoden

Nun soll im Einzelnen konkret reflektiert werden, an welchen Stellen der Untersuchung andere Erfassungsmethoden sinnvoll gewesen wären, um zukünftigen Forschungen den Weg zu ebnen, die drei Erkenntnisebenen möglichst stark »überlappend« abzudecken. Dies soll in Bezug auf die einzelnen Forschungsmethoden und ihre Datengrundlage geschehen.

Zur theoretisch-historischen Rekonstruktion des Wandels der Verkaufsarbeit

Einen eigenen theoretischen Beitrag leistet die vorliegende Arbeit mit der Analyse der Arbeit in den Distributionszentren als Verkaufsarbeit, der Übertragung der realen Subsumtion in den Dienstleistungsbereich und der Wiederaufnahme der Diskussion zum utopischen Klassenbewusstsein. Damit fasst die theoretische – also die beschreibende wie erklärende – Rekonstruktion die als Struktur benannten gesamtgesellschaftlichen Zusammenhänge. Dass sich die Annahmen auch nach deren Überprüfung empirisch bestätigt (»gezeigt«) haben, spricht für die Güte des aufgestellten theoretischen Modells.

Allerdings ist jede Forschung zu Amazon damit konfrontiert, dass der Zugang zu Daten recht beschwerlich ist. Das Unternehmen gibt kaum mehr Daten preis, als von ihm als eingetragene Aktiengesellschaft gesetzlich verlangt wird (etwa zu globalen Beschäftigtenzahlen und Umsätzen). Darum musste sich die Analyse auf solche Daten, die das Unternehmen selbst bereit ist, in seinen Jahresberichten und Presseerklärungen herauszugeben, beschränken. Dies stellt sich bei dem Versuch einer theoretischen und historischen Rekonstruktion der Verkaufsarbeit und insbesondere des Wandels der Verkaufsarbeit bei und durch Amazon als ein Hindernis dar. Damit verbleiben Aussagen beispielsweise über die Produktivität und Profitabilität von Amazon auf der Ebene von Hypothesen, die theoretisch hergeleitet werden müssen oder nur grobe Angaben zulassen. Daraus ergibt sich ein Problem für freies Forschen über das Unternehmen, da starke Aussagen nur dann getroffen werden können, wenn innerbetriebliche Kontakte dazu bereit sind, Verträge oder Beschäftigtenzahlen zugänglich zu machen, womit sie gegen ihren Arbeitsvertrag verstoßen, der eine Verschwiegenheitsklausel enthält.

Zur quantitativen Prüfung der Arbeitshypothesen

Die Stärken und Grenzen der quantitativen Empirie sind im vorigen Abschnitt besprochen worden. Im Folgenden soll auf die verwendeten Daten eingegangen werden. Für die statistische Auswertung konnten insgesamt 318 Fragebögen erfasst werden: 220 Fragebögen von Arbeiter:innen des Standorts Rheinberg (2016), 80 vom Standort Leipzig (2014) und 18 Fragebögen aus Winsen

(2019). Die Umfragen zur Gewinnung der Daten sind aus mehreren Gründen unabhängig vom Unternehmen Amazon durchgeführt worden: Die Gefahr eines Bias bestand dahingehend, als Forschung für Amazon wahrgenommen zu werden, wodurch die Antworten vermutlich weniger kritisch formuliert worden wären als in einer unabhängigen Umfrage. Amazon selbst lässt regelmäßig Umfragen durchführen, beispielsweise über auf dem Handscanner eingeblendete Fragen. Die Forschung konnte ohne Abstimmung mit dem Management durchgeführt werden, was nicht zuletzt für die Anonymisierung der Umfrageteilnehmer:innen relevant war. Allerdings besteht durch dieses Vorgehen hinsichtlich der Repräsentativität der Zufallsstichprobe aus drei Gründen die Gefahr eines Bias: Erstens kann die Repräsentativität nur auf Grundlage von Aussagen gewerkschaftlicher Aktiver und Betreuungssekretär:innen überprüft werden. Zweitens wurde durch ein vertrauensvolles Verhältnis zwischen Forscherin und den Gewerkschaften zwar der Feldzugang eröffnet, doch beeinflusste das Verhältnis sicher auch die Umfragebeteiligung. Drittens war der Fragebogen mit insgesamt 105 Items umfassend und intellektuell anspruchsvoll für die Befragten. Dennoch halte ich daran fest, dass die Ergebnisse Validität aufweisen: zum einen aufgrund der großen Zahl an Teilnehmer:innen an der Rheinberger Umfrage sowie aufgrund des standortübergreifenden Charakters der Umfragen. Zudem konnte eine hohe Zahl von Nichtstreikenden (zwei Drittel des Samples) motiviert werden, sich an der Umfrage zu beteiligen, wodurch die Verteilung von Streikenden und Nichtstreikenden in den Daten derjenigen in der Belegschaft recht ähnlich ist.

Mit dem Vorhaben einer von Amazon unabhängigen Datenerhebung war die Umfrage mit großem zeitlichem Aufwand für die Forscherin verbunden. Bei den Umfragen hat es sich bewährt, durch lange Präsenz vor Ort Vertrauen aufzubauen, trotz des erheblichen zeitlichen Aufwands, der den Logiken einer personell wie ressourcentechnisch beschränkten Forschungsarbeit mitunter widerspricht. Demgegenüber hat sich – an kurzen Aufenthalten in Winsen und am Versuch einer Onlineumfrage in Castel San Giovanni – gezeigt, dass Umfragen von kurzer Dauer (zwischen drei Tagen in Castel San Giovanni mit Flyern und zwei Wochen in Winsen mit Fragebögen) nur einen geringen Rücklauf bringen. Bei den Umfragen wurden auch andere zeitliche Logiken des Feldes relevant: Gerade Saisonarbeit bei Amazon ist ein volatiles Forschungsfeld und stellt für eine Umfrage eine besondere Herausforderung dar, nicht nur weil schon bei der Ansprache eine doppelte »Vorauswahl« der Befragten stattfindet (»Arbeiten Sie bei Amazon?«, und danach: »Sind Sie befristet beschäftigt?«). Die Zeit des Weihnachtsgeschäfts ist, wie oben ausgeführt, für eine Datenerhebung unter Saisonarbeiter:innen die einzige Möglichkeit, jedoch ist diese Zeit aufgrund der hohen Arbeitsbelastung ungünstig für eine Umfrage. Um die beiden bislang explorativen Teilstudien zum Standort Win-

sen und den Vergleich zwischen den Standorten Rheinberg und Castel San Giovanni zu komplettieren, müssten die Umfragen dort wiederholt werden.

Bei einer erneuten Durchführung einer Umfrage zum Thema Saisonarbeit würde ich die Phase der Datenerhebung mit einem Fragebogen aufteilen in zwei aufeinander folgende Forschungsphasen mit zwei kürzeren Fragebögen, die innerhalb weniger Minuten an der Bushaltestelle vor oder nach Schichtbeginn ausgefüllt werden können. Der erste Fragebogen würde Elemente der Streikmotivation enthalten (27 Items), der zweite würde sich mit den Einstellungsmustern befassen (46 Items).

Die Befragung der Gesamtbelegschaft von Amazon würde ich in Zukunft in einen weniger arbeitsintensiven Monat legen, um das Vertrauen zu den Befragten aufbauen zu können, ähnlich wie bei der Umfrage im August 2014 am Standort Leipzig, deren Rücklaufquote die höchste der drei Umfragen war. Da aufgrund der geringen Fallzahlen bei der Umfrage am Standort Rheinberg nicht alle 105 Items quantitativ analysiert wurden, würde ein reduzierter Fragebogen mit 67 Items ausreichen, um eine Vergleichbarkeit mit den vorliegenden quantitativen Ergebnissen herzustellen.¹¹

Die Beschränktheit des Settings der Umfragen bei Amazon im Allgemeinen und bei der Umfrage zur Saisonarbeit im Besonderen liegt folglich darin, dass – um an die Daten in einem Umfang zu gelangen, der ausführliche statistische Überprüfungen erlaubt – notgedrungen eine Vereinfachung der Umfrage vorgenommen, also der Fragebogen gekürzt werden muss. Damit müsste noch stärker auf die angestrebte Komplexität zur Erfassung der Frage nach Streikmotiven und gewerkschaftsaffinen Denk- und Handlungsmustern verzichtet werden, als in dem ursprünglichen umfangreichen Fragebogen angedacht. Zwar ließen sich die fünf Standardfragen für das egalitär-kollektive Muster mithilfe der in den Fragebogen integrierten Items der Faschismus -Skala validieren. Trotzdem müssten die einzelnen Fragen zur vopolitischen Orientierung dieses Musters weiter untersucht werden, da sie bisher nur auf ein kleines Sample angewandt worden sind. Das gilt ähnlich für die zwei zusätzlich identifizierten Denk- und Verhaltensmuster. Schließlich zeigen die Ergebnisse von Teil 6, dass die als neoliberal definierten Muster hinsichtlich ihrer autoritären Orientierung die autoritären Muster teilweise noch übertreffen. Erst durch weitere Untersuchungen könnte die Übertragbarkeit auf andere gesellschaftliche Bereiche verifiziert werden. Hier wäre die Bedeutung der weiten Verbreitung neoliberaler Orientierungsmuster für die Gewerkschaften zu vertiefen, die in der vorliegenden Untersuchung keinen Schwerpunkt darstellt.

¹¹ Da sich in beiden Erhebungen sechs Items überschneiden, ergibt sich abzüglich dieser Doppelungen die reduzierte Zahl von 67 Items in einem neuen Fragebogen. Diese werden im Anhang »Katalog der statistischen Items zur Replikation« katalogisiert.

Zur hermeneutisch-qualitativen Vertiefung der statistischen Ergebnisse

Für die qualitative Auswertung wurden insgesamt 38 Interviews mit 31 Personen erfasst, wobei 24 Interviews davon zwischen 2014 und 2020 mit 20 Arbeiter:innen an den Amazon-Standorten Castel San Giovanni, Leipzig, Rheinberg und Winsen geführt wurden (siehe Interviewverzeichnisse in den Tabellen A15 bis A18). Wünschenswert wären auch hier weitere Interviews mit Saisonarbeitskräften vom Standort Winsen und Streikenden vom Standort Castel San Giovanni, um ausgehend von den Explorations der Wahrnehmung der Arbeit wie des Arbeitskonflikts die Aussagen auf Grundlage umfassenderer Interviewdaten zu vertiefen. Die qualitative Methode der Globalauswertung ermöglicht eine breite, übersichtsartige und zügige Auswertung der Interviewdaten und eignet sich mit den zehn vorgegebenen Schritten besonders für kleinere Studien, in denen systematisch, jedoch mit wenig Aufwand Interviewtranskripte analysiert werden. Dem entsprechen die Ministudien zur Saisonarbeit am Standort Winsen und der Vergleich der Streikmotive an den Standorten Rheinberg und Castel San Giovanni. Beim Anlegen des Stichwortverzeichnisses wurden bei der Analyse jene Themen aufgenommen und herausgearbeitet, die aus der quantitativen Analyse resultierten. In diesem Punkt ähnelt das Herangehen eher der Inhaltsanalyse, die stärker durch Regeln geleitet ist und damit auch bei umfangreichem Datenmaterial die Analyse intersubjektiv nachvollziehbar macht (Mayring 2002; Bortz et al. 2005: 332f.). Gerade bei einer größeren Zahl von auszuwertenden Interviews und gegeben der Prämisse einer interpersonellen Überprüfung der Interviewinterpretation wäre diese Interpretationsmethode eher angezeigt als die Globalauswertung.

Zwar ermöglichte der enge Kontakt der Autorin zu Gewerkschaftssekretär:innen vielfach Feldzugänge und an den Standorten Rheinberg und Castel San Giovanni auch die Kontakte zu Interviewpartner:innen. Die Gefahr eines Bias bei der Auswahl der Interviewpartner:innen ist ohnehin hoch, jedoch dadurch noch erhöht. Diese Gefahr wird durch das mühevollere Verfahren der Rekrutierung von Interviewpartner:innen in der Umfrage reduziert, in der optional Kontaktdaten angegeben werden können (wie bei der Forschung zu Saisonarbeit am Standort Winsen). Doch selbst dabei spielen Faktoren wie Sympathie eine Rolle, die unbewusst beispielsweise durch habituelle Ähnlichkeit die Bereitschaft steigern, ein Interview zu geben. So entschieden sich Umfrageteilnehmer:innen am Standort Winsen dann, ein Interview zu geben, wenn während der Umfrage bereits informelle Gespräche stattgefunden hatten.

Die Teilstudie zu Streikmotiven bei Amazon in Rheinberg und Castel San Giovanni weist Einschränkungen und Begrenzungen auf, die vor dem Hintergrund der angewendeten Methoden reflektiert werden sollen. Die Teilstudie war als Vergleich zweier Standorte in unterschiedlichen Ländern angelegt, um im Kontext der Internationalisierung der Streiks bei Amazon Bewusstseinsformen der

Beschäftigten in ihrer Vielfalt untersuchen und interpretieren zu können. Insbesondere die Analyse der europäischen Lohnstruktur sollte strukturell ungleiche Rahmenbedingungen aufzeigen. Die Aussagen von Beschäftigten an deutschen Standorten über Streikmotive bei Amazon basieren auf einer deutlich solideren Forschungsgrundlage als entsprechende Aussagen zum italienischen Standort. Letztere müssen vielmehr als Ergebnis einer ersten Exploration verstanden werden. Da am Standort Castel San Giovanni keine Umfrage unter den Amazon-Beschäftigten durchgeführt worden ist, musste pauschal angenommen werden, dass die Ergebnisse für Rheinberg und Leipzig auf den italienischen Standort übertragen werden können. Dementsprechend folgen die Analysecodes dem Schema »Arbeitszufriedenheit« und »Vertrauen in Gewerkschaft« und berücksichtigen zusätzlich die Frage der finanziellen Sicherheit und der Löhne. Da für die vorliegende Untersuchung am Standort Rheinberg lediglich Vertrauensleute der Gewerkschaft und in Castel San Giovanni RSA-Gewerkschaftsvertreter:innen interviewt wurden, muss weiterhin berücksichtigt werden, dass die vorgelegenen Positionen nur begrenzt für alle Streikenden gelten und um Stimmen von Personen ergänzt werden müssten, die weniger in gewerkschaftliche Strukturen eingebunden sind. Leider haben sich keine Interviewpartner:innen aus der CISL oder der UIL gefunden, weshalb nun Vertreter:innen der im Verhältnis zu den drei großen Gewerkschaften kleinen (politisch extrem rechts ausgerichteten) UGL relativ überrepräsentiert sind. Nicht zuletzt gestaltete sich der Zugang zu Interviewpartner:innen am Standort Castel San Giovanni schwierig, da während der Umfragen kein persönliches Verhältnis zu den Interviewten – wie an den deutschen Standorten möglich – aufgebaut werden konnte.

Die qualitative Methodik ermöglicht eine Sichtweise aus der Perspektive des Individuums. In dieser vermischen sich Elemente von erlebten Strukturen mit Kontingentem wie der jeweiligen Biografie. So ist reelle Subsumtion nicht direkt erfahrbar, wohl aber die jeweilig spezifische Umgangsweise des Unternehmens Amazon mit seinen Mitarbeiter:innen. Aber ohne die subjektive Wahrnehmung der Individuen bleibt die theoretische und empirische Erfassung der Streikmotivationen hilflos – erst die qualitative Erhebung fördert zutage, dass Individuen primär aus ihrer eigenen Logik heraus handeln.

Reflexion

Die vorliegende Forschungsarbeit reiht sich mit der Datengrundlage von 318 Fragebögen und 38 Interviews, die einen Zeitraum von 2014 bis 2020 abdecken, in das wachsende Feld wissenschaftlicher Beiträge zu Amazon mit einer besonders breiten Datengrundlage und einem eigenen Methodenmix ein. Durch die Methodenvielfalt der Arbeit konnten die Ergebnisse der jeweiligen methodischen Analyseschritte wechselseitig kontrolliert werden. Die auf

Grundlage theoretischer Überlegungen formulierten Hypothesen wurden statistisch überprüft. Die statistischen Ergebnisse wurden wiederum qualitativ vertieft und erweitert. Dabei evozieren die Teilstudien durch ihr jeweiliges Vorgehen eine eigene Qualität der Ergebnisse: Vermutlich hätten weder Fragebögen allein noch Interviews zum Begriff der realen Subsumtion geführt, da diese, wie sich gezeigt hat, nicht Gegenstand der sinnlichen Erfahrung der Amazon-Arbeiter:innen ist. Insofern hat sich die theoretische Rekonstruktion der übergeordneten gesellschaftlichen Strukturen, die untersucht werden sollten, ebenso bewährt wie deren empirische Überprüfung und Vertiefung.

Nun bleibt die Frage nach dem Umgang mit Inkonsistenzen zwischen den Ergebnissen der theoretischen, der empirisch-quantitativen und der empirisch-qualitativen Ebene. Zwar hat sich die theoretisch begründete Relevanz der organisatorisch-technischen und der politischen Seite der Arbeit bei Amazon auch empirisch in der Statistik wie in den Interviews als bedeutsames Element des Bewusstseins der Beschäftigten und für die Streikmotive gezeigt. Allerdings haben sowohl die quantitativen als auch die qualitativen Erhebungen Widersprüche zu den getroffenen theoriegeleiteten Prognosen hervorgebracht. Herausfordernd war beispielsweise die Interpretation des Ergebnisses, dass die Statistik die Bedeutung der Entfremdung von der Arbeit (die Marx'sche Kritik an den Folgen der realen Subsumtion) zwar bestätigte, diese jedoch in den Interviews hinter den politischen Forderungen zurückfiel. Freilich ist das, was in den Statistiken wie den Interviewdaten erscheint, nur eine interpretative Annäherung an das Wesen des Gegenstandes. Die Interpretation bewegt sich damit immer in einem Spannungsfeld zwischen Konstruktion und Kontingenz, sie ist jedoch gleichzeitig aufgrund der Theorie und Methoden nicht beliebig. Meines Erachtens lässt sich dieses Nicht-ineinander-Aufgehen nicht auflösen in eine der drei methodischen und darin implizierten erkenntnistheoretischen Überlegungen, sondern durch den Wechsel zwischen den Methoden lediglich reduzieren.

Kritische Sozialforschung braucht also einen entsprechenden Methodenmix. Da eine derartige Erhebung aufwendig ist, liegt es nahe, sie nicht im Rahmen einer individuellen Promotion, sondern innerhalb einer Kooperation zu bearbeiten. Die vorliegende Publikation unterbreitet theoretisch wie methodisch hierzu einen Vorschlag, um diese Forschung zu reproduzieren, zu überprüfen und hoffentlich fortzusetzen. Inspiriert durch den regen Austausch mit gewerkschaftlichen Akteur:innen im Feld und im wachsenden Kreis von Amazon-Expert:innen sowie durch die Rückbindung an theoretische Konzepte wie verwandte empirische Forschungen habe ich meine Ergebnisse im Laufe der Forschung immer wieder transdisziplinär zur Diskussion gestellt (vgl. Aulenbacher et al. 2016). Diesen Diskussionskontexten verdanke ich, dass meine Fragestellung weitreichend lebensweltlich wie praxisorientierten Problemstellungen folgt, sofern das Verfassen einer wissenschaftlichen Arbeit zum Erlangen

des Doktorgrades dies erlaubt. Ich freue mich auf das »Über-Setzen« der Ergebnisse in die Praxis.

Literatur

- Adorno, T. W./Frenkel-Brunswik, E./Levinson, D. J./Nevitt Sanford, R. (2003): *The Authoritarian Personality: Studies in Prejudice*. In: Adorno, T. W. (Hrsg.): *Soziologische Schriften*. Frankfurt a.M., 237-509.
- Apicella, S. (2016): *Amazon in Leipzig: Von den Gründen, (nicht) zu streiken*. Rosa-Luxemburg-Stiftung (Hrsg.) Berlin.
- Apicella, S./Hildebrandt, H. (2019): *Divided we stand: reasons for and against strike participation in Amazon's German distribution centres*. In: *Work Organisation, Labour & Globalisation* 13 (1), 172-189.
- Aulenbacher, B./Burawoy, M./Dörre, K./Sittel, J. (2016): *Öffentliche Soziologie: Wissenschaft im Dialog mit der Gesellschaft*. Frankfurt am Main.
- Bortz, J./Döring, N./Bortz-Döring (2005): *Forschungsmethoden und Evaluation: Für Human- und Sozialwissenschaftler*. Heidelberg.
- Bühl, A./Zöfel, P. (2005): *SPSS 12: Einführung in die moderne Datenanalyse unter Windows*. München.
- Decker, O./Kiess, J./Brähler, E. (Hrsg.) (2016): *Die enthemmte Mitte: Autoritäre und rechtsextreme Einstellungen in Deutschland*. Gießen.
- Fichter, M./Kreis, J./Pollach, G./Stöss, R./Zeuner, B. (Hrsg.) (2005): *Gewerkschaften und Rechtsextremismus*. Berlin.
- Kelle, U. (2008): *Die Integration qualitativer und quantitativer Methoden in der empirischen Sozialforschung: Theoretische Grundlagen und methodologische Konzepte*. Wiesbaden.
- Kelle, U. (2019): *Mixed Methods*. In: Baur, N./Blasius, J. (Hrsg.): *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. Wiesbaden, 159-172.
- Kuckartz, U. (2016): *Qualitative Inhaltsanalyse*. Weinheim/Basel.
- Dresing, T./Pehl, T. (2015): *Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse: Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende*. Marburg.
- Legewie, H. (1994): *Globalauswertung von Dokumenten*. In: Böhm, A. u.a. (Hrsg.): *Texte verstehen: Konzepte, Methoden, Werkzeuge*. Konstanz, 177-182.
- Marx, K.: *Schriften bis 1844*. MEW 40. Berlin.
- Mayring, P. (2002): *Einführung in die qualitative Sozialforschung: Eine Anleitung zu qualitativem Denken*. Weinheim.
- Menard, S. (2011): *Standards for Standardized Logistic Regression Coefficients*. *Social Forces* 89 (4), 1409-1428.
- Schipkowski, K. (2019): *Amazon macht dicht*. In: *taz Nord*, 18.11.2019. taz.de/Multi-konzern-im-oeffentlichen-Raum/!5642123/ (Zugriff 5.5.2020).
- Staab, P. (2015): *Personale Herrschaft und die Horizontalisierung des Arbeitskonfliktes*. In: *Arbeits- und Industriesoziologische Studien* 8 (2), 34-48.
- Vester, M./Oertzen, P. v./Geiling, H./Hermann, T./Müller, D. (2015): *Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel: Zwischen Integration und Ausgrenzung*. Frankfurt a.M.
- Wright, E. O. (2000): *Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise*. In: *American Journal of Sociology* 105 (4), 957-1002.

Zur Aufklärung über den Umgang mit den Daten

Der Schutz der Daten meiner Informant:innen ist mir wichtig und rechtlich wie forschungsethisch geboten.

Zur Verarbeitung der Daten

- Die Interviews werden audiografisch gesichert und transkribiert.
- Die Transkripte werden pseudonymisiert und soweit möglich anonymisiert, es sei denn, die Expert:innen wünschen unter ihrem Klarnamen aufzutreten und die geschilderten Ereignisse und Informationen berühren nicht Rechte Dritter.
- Die Fragebögen wurden digitalisiert ohne Verweis auf Namen und Kontaktdaten.

Zugang zu den Daten

- Zugang zu Kontaktdaten, Gesprächsmitschriften, Umfragebögen (in Papierform), die Umfragedaten (in Excel), Audioaufnahmen und Transkriptionen habe nur ich selbst zum Zweck der wissenschaftlichen Erhebung.
- Zugang zu den Audiodateien wurde Personen gewährt, die sich an den Transkriptionen beteiligt haben.
- Zugang zu den Umfragedaten aus der Umfrage in Winsen (2019) sowie den Transkripten haben wissenschaftliche Mitarbeiter:innen dieser Teilstudie.

Aufbewahrung, Speicherung und Löschung der Daten

- Kontakt- und Sozialdaten (Name, Telefonnummer, Emailadresse) werden getrennt von Umfrage- und Interviewdaten aufbewahrt.
- Die digitalen Daten werden ausschließlich auf passwortgeschützten Rechnern aufbewahrt und bearbeitet sowie verschlüsselt gespeichert.
- Die Personen, die Transkripte anfertigen, löschen die Audio- und Textdateien nach Abschluss der Transkription unwiderruflich.
- Die Kontaktdaten, Gesprächsmitschriften, Umfragebögen, Umfragedaten, Audioaufnahmen und Transkriptionen werden entsprechend der Empfehlung der DFG für zehn Jahre in gesicherten Privaträumen und verschlüsselten Datenträgern von mir aufbewahrt.

Widerrufsrecht

- Im Verlauf der Forschung besteht jederzeit die Möglichkeit das Einverständnis zur Nutzung der Daten zu widerrufen.
- Im Projektverlauf besteht jederzeit die Möglichkeit, dass die Person, deren Daten erhoben wurden, diese einzieht.

Das Einverständnis zur Teilnahme an Gesprächen und Interviews habe ich mir mündlich eingeholt. Hierzu habe ich den Umgang mit den Daten wie oben beschrieben erklärt. Darüber hinaus habe ich über das Ziel der Datenerhebung und meines Promotionsprojektes informiert, auf die Freiwilligkeit der Teilnahme und die Wahrung der Anonymität hingewiesen. Ich habe darauf verwiesen, dass die Daten ausschließlich zum Zwecke der wissenschaftlichen Forschung genutzt wird und nicht an Dritte weitergegeben wird. Ich habe über das Widerrufsrecht sowie das Recht, die Dateien einzusehen informiert.

Die Aufklärung zum Umgang mit Daten bei den Umfragen erfolgte in zwei Schritten: Mündlich wurde über die Freiwilligkeit und Anonymität bei der Umfrageteilnahme hingewiesen sowie auf die Aufbewahrung der Daten verwiesen. Schriftlich enthielt der Fragebogen eine Erklärung zum Zweck und Inhalt der Erhebung sowie Informationen zum Umgang mit den Daten.

31. Oktober 2016

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer,

herzlichen Dank, dass Sie diesen Umfragebogen zur Hand genommen haben.

Im Rahmen einer wissenschaftlichen Studie erhebt diese Studie Daten zu Einstellungen von Amazon-Beschäftigten in Rheinberg. Es geht unter anderem um Ihre Zufriedenheit mit der Arbeit bei Amazon, um Ihre Einschätzungen zu den Streiks oder Ihre Lebensweise, Werte und Normen. Die Teilnahme an der Studie ist freiwillig. Die Studie findet unabhängig von Ihrem Arbeitgeber Amazon statt. Ihre Angaben werden komplett anonym ausgewertet und können nicht auf Sie persönlich zurück geführt werden. Die Daten werden im Rahmen der Doktorarbeit von Sabrina Apicella an der Leuphana Universität Lüneburg ausgewertet. Sprechen Sie mich gerne an. Sollten Sie für weitere Nachfragen zur Verfügung stehen, können Sie am Ende des Fragebogens freiwillig Ihre Kontaktdaten hinterlassen. Auch diese werden streng vertraulich behandelt.

Das Ausfüllen des Bogens dauert ca. 20-25 Minuten.

Zur Rückgabe des Fragebogens: Geben Sie mir den ausgefüllten Fragebogen gerne persönlich zurück. Ich werde vom 2. November bis zum 16. Dezember 2016 zum Schichtwechsel vor dem FC anzutreffen sein.

Eine postalische Rücksendung ist ebenfalls möglich. Bitte bis spätestens zum 9. Januar 2017 (Eingangsdatum) an die unten angeführte Adresse einsenden.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!
Sabrina Apicella

Kontakt:

Sabrina Apicella
Leuphana Universität Lüneburg
Fakultät für Kulturwissenschaften
Scharnhorststr1
21335 Lüneburg
[Kontaktmöglichkeit]

Betreuerin und Betreuer der Studie:

Prof. Dr. Manuela Bojadžijev,
Leuphana Universität Lüneburg

Fragebogen zur Umfrage in Rheinberg

Umfrage zu Einstellungen von Beschäftigten bei Amazon in Rheinberg

Informationen zu Ihrer Person

Geschlecht:	_____
Geburtsjahr:	_____ (JJJJ)
Familienstand:	<input type="checkbox"/> Verheiratet/eingetragene Lebenspartnerschaft <input type="checkbox"/> zusammen lebend <input type="checkbox"/> getrennt lebend <input type="checkbox"/> nicht eingetragene Lebensgemeinschaft <input type="checkbox"/> zusammen lebend <input type="checkbox"/> getrennt lebend <input type="checkbox"/> ledig <input type="checkbox"/> geschieden <input type="checkbox"/> verwitwet
Anzahl der ständig in Ihrem Haushalt lebenden Personen	_____

Derzeitige Wohnform:	<input type="checkbox"/> mit Partner/Partnerin <input type="checkbox"/> mit Partner/Partnerin und Kindern <input type="checkbox"/> alleine <input type="checkbox"/> in Wohngemeinschaft (WG) <input type="checkbox"/> mit Kind/Kindern oder Eltern <input type="checkbox"/> Anders: _____
Kümmern Sie sich intensiv um Ihre eigenen Kinder oder um pflegebedürftige Personen?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Haben Sie einen Migrationshintergrund?	<input type="checkbox"/> Ja, ich habe einen Migrationshintergrund <input type="checkbox"/> Nein, ich habe keinen Migrationshintergrund
Für Personen mit Migrationshintergrund: Bitte geben Sie genauer an, was auf Sie zutrifft: 1. Welche Staatsbürgerschaft haben Sie? 2. Haben Sie eine eigene Migrationserfahrung?	1. Angabe zur Staatsbürgerschaft: <input type="checkbox"/> Deutsche Staatsbürgerschaft <input type="checkbox"/> Ausländische Staatsbürgerschaft <input type="checkbox"/> EU-Staatsbürgerschaft <input type="checkbox"/> Drittstaatenbürgerschaft 2. Angabe zur Migrationserfahrung <input type="checkbox"/> eigene Migrationserfahrung <input type="checkbox"/> keine eigene Migrationserfahrung

Informationen zu Ihrer Person

Sind Sie Mitglied einer Religionsgemeinschaft?	<input type="checkbox"/> Ja (welche: _____) <input type="checkbox"/> Nein
Sind Sie Mitglied einer Gewerkschaft?	<input type="checkbox"/> Ja (welche: _____) <input type="checkbox"/> Nein

Beruflicher Hintergrund

Welchen höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss haben Sie?	<input type="checkbox"/> ohne Schulabschluss <input type="checkbox"/> Hauptschule/Abschluss der polytechnischen Schule mit 8. oder 9. Klasse <input type="checkbox"/> Realschulabschluss/Abschluss der polytechnischen Oberschule mit 10. Klasse <input type="checkbox"/> Allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife (Fachabitur/Abitur/EOS) <input type="checkbox"/> abgeschlossenes Hochschulstudium/Fachhochschul-Studium
Welchen Beruf haben Sie vor Ihrer Anstellung bei Amazon ausgeübt?	

Fragen zur Anstellung bei Amazon in Rheinberg

Seit wann arbeiten Sie bei Amazon?	_____ (Monat/Jahr)
Welche Tätigkeit/Tätigkeiten verrichten Sie bei Amazon? (z.B. Pick, Pack, Lead, Area Manager usw.)	_____
Arbeiten Sie in Vollzeit oder in Teilzeit?	<input type="checkbox"/> Vollzeit (mind. 35 Std./Woche) <input type="checkbox"/> Teilzeit (_____ Std./Woche)
Was trifft auf Ihre Arbeitsstelle zu?	<input type="checkbox"/> Unbefristete Stelle (seit: _____ Monat/Jahr) <input type="checkbox"/> Befristete Stelle <input type="checkbox"/> Saisonarbeitskraft <input type="checkbox"/> Leiharbeitskraft (bis: _____ Monat/Jahr)
Pendeln Sie?	<input type="checkbox"/> Ja, ich pendle zu meiner Arbeitsstelle (Distanz: _____ km) <input type="checkbox"/> Nein, ich arbeite an meinem Wohnort

Treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?	
Auch als befristet Beschäftigte/r, Saisonarbeitskraft oder Leiharbeitskraft fühle ich mich von ver.di dazu aufgefordert, zu streiken.	<input type="checkbox"/> trifft voll und ganz zu <input type="checkbox"/> trifft eher zu <input type="checkbox"/> teils-teils <input type="checkbox"/> trifft eher nicht zu <input type="checkbox"/> trifft gar nicht zu
Ich möchte übernommen werden.	<input type="checkbox"/> trifft voll und ganz zu <input type="checkbox"/> trifft eher zu <input type="checkbox"/> teils-teils <input type="checkbox"/> trifft eher nicht zu <input type="checkbox"/> trifft gar nicht zu
Ich möchte schnell viel Geld verdienen.	<input type="checkbox"/> trifft voll und ganz zu <input type="checkbox"/> trifft eher zu <input type="checkbox"/> teils-teils <input type="checkbox"/> trifft eher nicht zu <input type="checkbox"/> trifft gar nicht zu

Arbeitszufriedenheit und Wandel der Arbeit

Treffen die folgenden Aussagen für Sie zu?	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	teils-teils	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
Meine Tätigkeit ist interessant.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mein Verhältnis zu meinen Kollegen und Kolleginnen ist gut.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mein Verhältnis zu meinen Vorgesetzten ist gut.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fühle mich unter Kollegen und Kolleginnen wohl, weil es während der Schicht viel Kontakt zueinander gibt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei Amazon wird meine Leistung anerkannt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei Entscheidungen, die meine Arbeit betreffen, habe ich ausreichend Mitspracherecht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin den körperlichen Belastungen meiner Tätigkeit gewachsen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe während der Schichten ausreichend Ruhe- und Pausenzeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich mache mir Sorgen, dass ich in naher Zukunft durch die Arbeit erkranken werde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der Schichtbetrieb lässt mir wenig Zeit für Familie und Freundschaften.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der Stress bei meiner Arbeit belastet mich sehr.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe Angst, dass mein Arbeitsplatz in Zukunft durch die Entwicklung von Maschinen bedroht ist (z.B. Roboter).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fühle mich während der Schicht ständig kontrolliert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wodurch fühlen Sie sich am stärksten kontrolliert?	<input type="checkbox"/> Vorgesetzte <input type="checkbox"/> Kollegen/Kolleginnen <input type="checkbox"/> Vorgesetzte und Kollegen/Kolleginnen <input type="checkbox"/> durch die elektronische Leistungserfassung				

Einkommen, Aufstieg und Qualifikation

Treffen die folgenden Aussagen für Sie zu?	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	teils-teils	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
Mein Einkommen sichert mich finanziell ab.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mit meinem Einkommen Sorge ich finanziell für weitere Personen (Partner/Partnerin, Kinder etc.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich arbeite bei Amazon, weil hier das Einkommen höher ist als bei meiner vorherigen Tätigkeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich arbeite bei Amazon, weil dies der Ausweg aus der Arbeitslosigkeit war.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich arbeite bei Amazon, weil dies der Ausweg aus der Verschuldung war.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich würde in der näheren Umgebung keine vergleichbar gut bezahlte Stelle finden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe Aufstiegsmöglichkeiten bei Amazon, beispielsweise durch Weiterbildungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn ich flexibel bin und viel leiste, brauche ich mich vor einem sozialen Abstieg (durch Entlassung) nicht zu fürchten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin eigentlich für die Tätigkeit bei Amazon überqualifiziert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In den Jahren vor der Rente schafft niemand mehr die Arbeit bei Amazon.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Arbeit bei Amazon führt zu einer guten Altersabsicherung im Rentenalter.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Verhältnis zu Gewerkschaften

	Vertraue voll und ganz	Vertraue eher	teils-teils	Vertraue eher nicht	Vertraue gar nicht
Unabhängig davon, ob Sie Mitglied in einer Gewerkschaft sind oder nicht, würde ich nun gerne wissen, ob Sie den Gewerkschaften vertrauen oder nicht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Treffen die folgenden Aussagen für Sie zu?	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	teils-teils	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
Ich kann mir grundsätzlich eine Beteiligung an Gewerkschaftsaktivitäten vorstellen (wie Aktiventreffen, Flyer verteilen).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In Problemlagen kann ich mich darauf verlassen, dass die Gewerkschaft meine Interessen vertritt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gewerkschaften dürfen sich nicht auf die Vertretung von Arbeitnehmer/innen-Interessen beschränken. Sie sollten sich auch gesellschaftspolitisch engagieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Amazon braucht keine Gewerkschaft, die sich von außen einmischet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich lehne zu starke gewerkschaftliche Aktivitäten ab, weil sie den Betriebsfrieden gefährden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Gewerkschaften sind nicht mehr in der Lage, auf die aktuellen wirtschaftlichen Entwicklungen Einfluss zu nehmen. Sie sollten dies der Politik und großen Wirtschaftsunternehmen überlassen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Allgemeine Einschätzungen zu Streiks und Ihr Streikverhalten

Bitte beenden Sie den Satz und beantworten Sie die Frage.

Am Standort Rheinberg gab es mehrere Streiks. Ich habe in der Vergangenheit...	<input type="checkbox"/> immer an den Streiks teilgenommen (seit: _____) <input type="checkbox"/> gelegentlich gestreikt <input type="checkbox"/> nie an den Streiks teilgenommen <input type="checkbox"/> ich habe noch keinen Streik mitbekommen
Für wie wahrscheinlich halten Sie es, dass Sie in Zukunft an einer gewerkschaftlich organisierten Arbeitsniederlegung teilnehmen werden?	<input type="checkbox"/> sehr wahrscheinlich <input type="checkbox"/> eher wahrscheinlich <input type="checkbox"/> möglicherweise <input type="checkbox"/> eher unwahrscheinlich <input type="checkbox"/> sehr unwahrscheinlich
Jetzt mal unabhängig von den Streiks bei Amazon: Gute Streikgründe sind für mich... (Mehrfachnennungen möglich)	<input type="checkbox"/> Löhne <input type="checkbox"/> Arbeitszeiten <input type="checkbox"/> Pausenzeiten <input type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> für mich kommt Streiken generell nicht in Frage

Treffen die folgenden Aussagen für Sie zu?	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	teils-teils	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
Streiks zeigen, dass Beschäftigte gemeinsam handeln können und bringen gemeinsame Stärken zu Tage, die vorher gar nicht bewusst waren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn Beschäftigte aus anderen europäischen Standorten streiken, bin ich bereit, dies zu unterstützen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lokale Streiks können bei einem global agierenden Unternehmen wie Amazon nicht erfolgreich sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nur wer an den Streiks teilnimmt, sollte auch an den entstehenden Vorteilen beteiligt werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Politische Einstellungen und Engagement

Wie ordnen Sie Ihre politische Einstellung ein?	1 links	2	3	4	5	6	7 rechts
Viele Leute verwenden die Begriffe Links und Rechts, wenn es darum geht, unterschiedliche Einstellungen zu kennzeichnen. Wenn Sie an Ihre eigenen politischen Ansichten denken, wo würden Sie diese auf einer Skala zwischen 1 und 7 einstufen? 1 bedeutet links und 7 bedeutet rechts.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Trifft diese Aussage auf Sie zu?	
Vor meiner Anstellung bei Amazon war ich schon einmal selbst politisch, gewerkschaftlich oder sozial aktiv:	<input type="checkbox"/> ja, politisches Engagement: z.B. in Parteien, Bürgerinitiativen, _____ <input type="checkbox"/> ja, gewerkschaftliches Engagement: z.B. in Betriebsrat, Personalrat, Gewerkschaft, _____ <input type="checkbox"/> ja, soziales Engagement: z.B. in Feuerwehr, Rotes Kreuz, Altenbetreuung, _____ <input type="checkbox"/> ja, anderes Engagement: _____ <input type="checkbox"/> nein, ich habe mich vor meiner Anstellung bei Amazon nicht engagiert
Für wie wahrscheinlich halten Sie es, dass Sie sich in Zukunft gewerkschaftlich engagieren werden?	<input type="checkbox"/> sehr wahrscheinlich <input type="checkbox"/> eher wahrscheinlich <input type="checkbox"/> möglicherweise <input type="checkbox"/> eher unwahrscheinlich <input type="checkbox"/> sehr unwahrscheinlich

Politische Einstellungen und Engagement

Treffen die folgenden Aussagen für Sie zu?	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	teils-teils	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
Ich finde es sinnvoll, mich politisch zu engagieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe mich bei Amazon schon für mehr Mitbestimmung eingesetzt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn höhere Steuern gerecht gegen Altersarmut eingesetzt würden, dann wäre ich bereit, solche zu zahlen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Situation von Arbeitslosen muss verbessert werden. Hartz IV reicht bei Arbeitslosigkeit nicht aus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es wird mit der Demokratie in Deutschland inzwischen übertrieben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich meine, Politik sollte von Profis gemacht werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Amazon wird nachgesagt, Arbeitsplätze in Läden der Innenstädte zu vernichten. Ich glaube, dass man da politisch gegensteuern müsste.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich finde es sinnvoll, dass sich die Beschäftigten der bedrohten Geschäfte der Innenstädte mit den Beschäftigten bei Amazon treffen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Lebensführung und Ihre Werte und Normen

Treffen die folgenden Aussagen für Sie zu?	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	teils-teils	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
Letztendlich ist doch jeder für sich selbst verantwortlich. Wenn es um mich und meine Interessen geht, achte ich deswegen nicht darauf, was andere sagen und empfinden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Enge Freundschaften, Wohnort und die Stelle bei Amazon interessieren mich weniger. Hauptsache, ich habe Zeit für mich und kann mir leisten, was mir gefällt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich meine: Jeder, der sich anstrengt, kann sich hocharbeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es spornt mich an, wenn ich mehr leiste als andere.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Devise ist: Genießen und möglichst angenehm leben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mir sind enge soziale Beziehungen wichtig. Die müssen aber nicht ausschließlich zu Verwandten sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In der Familie und in Beziehungen suche ich Gleichheit und nicht, dass jemand Vorschriften macht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mir macht es Spaß, in Zusammenarbeit mit anderen selbstbestimmt Freizeit zu gestalten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin daran interessiert, auch außerhalb der Arbeitszeiten mit Kollegen und Kolleginnen Zeit zu verbringen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gleichberechtigung ist ein mir wichtiger Wert, z.B. zwischen den Geschlechtern oder Menschen verschiedener Herkunft.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Lebensführung und Ihre Werte und Normen

Treffen die folgenden Aussagen für Sie zu?	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	teils-teils	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
Die Familie sollte der wichtigste Punkt für Menschen in ihrem Leben sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Glaube und Religion sollten in der Gesellschaft und in der Politik eine größere Rolle spielen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ich habe Sorge, dass sich die Art und Weise, wie wir in Deutschland leben, momentan zu stark verändert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn ich es mir richtig überlege, haben die Werte Sauberkeit und Ordnung für mein Leben eine ziemlich große Bedeutung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Menschen sollten wichtige Entscheidungen in der Gesellschaft Führungspersonen überlassen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bewährte Verhaltensweisen sollten nicht in Frage gestellt werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gehorsam und Respekt gegenüber der Autorität sind wichtige Tugenden, die Kinder lernen sollten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wie in der Natur sollte sich in der Gesellschaft immer der Stärkere durchsetzen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unruhestifter sollten deutlich zu spüren bekommen, dass sie in der Gesellschaft unerwünscht sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin stolz auf mein Vaterland.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Was unser Land heute braucht, ist ein hartes und energisches Durchsetzen deutscher Interessen gegenüber dem Ausland.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Einstellungen und Werte in Bezug auf die Arbeitswelt und Amazon

Treffen die folgenden Aussagen für Sie zu?	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	teils-teils	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
Ich bin stolz darauf, Teil eines weltweit erfolgreichen Unternehmens wie Amazon zu sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin stolz auf die Arbeit, die ich tagtäglich leiste, um die Kundschaft zu frieden zu stellen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In Problemlagen kann ich mich darauf verlassen, dass sich Amazon um mich kümmert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kollegen und Kolleginnen, die mit ihren gewerkschaftlichen Anliegen im Betrieb Unruhe stiften, sollten das stärker zu spüren bekommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn jemand genügend leistet, braucht er/sie sich keine Sorgen um seinen/ihren Arbeitsplatz machen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es ist nur angemessen, dass sich Befristete bei Amazon erst einmal beweisen müssen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich finde es richtig, dass sich nur die leistungsfähigsten Amazon-Standorte durchsetzen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei Entscheidungen über die weitere Entwicklung von Amazon sollten die Arbeitnehmer/innen genau so viel zu bestimmen haben wie die Geschäftsführung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Einstellungen und Werte in Bezug auf die Arbeitswelt und Amazon

Treffen die folgenden Aussagen für Sie zu?	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	teils-teils	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
Heutzutage haben Kapital und Arbeit die gleichen Interessen und stehen sich nicht gegensätzlich gegenüber.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Solidarität ist für mich nicht so wichtig. Die eigenen Interessen kann man in der Arbeitswelt am besten alleine vertreten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei Amazon arbeiten sehr verschiedene Menschen (Alter, Geschlecht, Herkunft). Und das ist auch gut so.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es sollte viel mehr Arbeitnehmer/innen geben, die die Geschicke ihres Betriebs selber in die Hand nehmen (z.B. bei der Pleite ihres Unternehmers).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sonstige Anmerkungen oder Fragen:

Gibt es etwas, das Sie noch hinzufügen wollen?

Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!

Informationen zur Rückgabe finden Sie auf der ersten Seite.
Der Kontaktbogen ist auf der nächsten Seite
Kontaktbogen für Nachfragen und das Gewinnspiel

Geben Sie mir Ihre Kontaktdaten?

Sollten Sie für weitere Nachfragen im Rahmen der Studie zur Verfügung stehen, würde ich mich sehr freuen, wenn Sie mir auch zu diesem Zwecke Ihre Kontaktdaten hinterlassen.

Allgemeiner Hinweis zur Verwendung Ihrer Kontaktdaten:

- Die wissenschaftliche Auswertung der Fragebögen wird in jedem Fall anonym vorgenommen, also ohne Vermerk Ihrer persönlichen Kontakt-Daten.
- Das Blatt mit Ihren Kontaktdaten wird bei der Auswertung der Fragebögen von den übrigen Seiten getrennt, um Ihre Anonymität zu wahren.
- Niemand, auch nicht der Arbeitgeber Amazon, wird im weiteren Verlauf der Studie Ihre Antworten auf Sie zurückführen können.
- Die ausgefüllten Bögen werden nicht an Dritte weiter gegeben.

Name: _____
Tel. und/oder Email: _____

Wofür sollen Ihre Kontakt-Daten genutzt werden?

- Nachfragen für die Studie
Meine Kontaktdaten dürfen im Rahmen der wissenschaftlichen Studie für Nachfragen genutzt werden.
- Gewinnspiel
Meine Kontaktdaten dürfen für das Gewinnspiel genutzt werden.
(Informationen zu den Teilnahmebedingungen und zu Datenschutz/Anonymität stehen auf der zweiten Seite.)

Katalog der statistischen Items zur Replikation

Um die quantitative Analyse im gesamten Buch zu replizieren, braucht es die 67 Items:

Demografie (8 Items): Geschlecht,¹² Alter, Staatsbürgerschaft, Migrationshintergrund, Migrationserfahrung, Familienstand, Wohnform, Sorgeverpflichtung

Beruflicher Hintergrund (7 Items): Höchster Bildungsabschluss, vorher im Einzelhandel tätig, vorher in der Logistik tätig, vorher erwerbslos, vorher verschuldet, überqualifiziert, Aufstiegsmöglichkeiten bei Amazon

Finanzielle Situation (2 Items): Finanzielle Sicherheit, Finanzielle Unterstützung für Andere

Beschäftigung bei Amazon (3 Items): Tätigkeit (Pick, Pack etc.), Vertragsstatus, Voll- oder Teilzeit

Arbeitszufriedenheit (8 Items): Arbeit ist interessant, gutes Verhältnis zu Kolleg:innen, gutes Verhältnis zu Vorgesetzten, Stress, Arbeit körperlich schaffen, Ausreichend Pausenzeiten, Angst, zu erkranken, Sich kontrolliert fühlen

Denk- und Verhaltensmuster (15 Items): Freie Beziehungen, Gleichheit, Zusammen selbstbestimmt, Zeit mit Kolleg:innen, Gleichberechtigung, Familie, Religion, Unangenehme Veränderung, Professionelle Politik, Sauberkeit und Ordnung, Selbstverantwortung, Bindungsfreiheit, Kompetitivität, Durchsetzen, Genuss

¹² Die Frage nach dem Geschlecht wurde offen gestellt. Die Befragten gaben die Geschlechter weiblich und männlich an.

Autoritarismus (5 Items): Gehorsam, Deutsche Interessen, Darwin, Unruhestifter, Politik sinnvoll

Politische Einstellung (7 Items): Politische Haltung (links bis rechts), Solidarität wichtig, Verschiedene Menschen bei Amazon, Erhöhung Steuern für Rente, AN und AG sollten gleiche Rechte haben bei Amazon, Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit ist nicht aktuell, Engagement vor Amazon

Haltung zur Gewerkschaft (7 Items): Gewerkschaftsmitglied, Vertrauen in Gewerkschaft, Zukünftige Aktivitäten in Gewerkschaft, Gewerkschaft ist veraltet, Amazon braucht keine Gewerkschaft, Gewerkschaft verbreitet Unruhe, Mangelnde Mitbestimmung

Haltung zu den Streiks (5 Items): Streikverhalten, Absicht, in Zukunft mitzustreiken, Wichtigkeit einer europäischen Solidarität, lokale Streiks bei Amazon

Interviewleitfäden

Tabelle A19:

Interviewleitfaden für Beschäftigte in Rheinberg & Castel San Giovanni: Analyseebenen

	Beobachtungskategorien	Betreuungssekretär:innen	Gewerkschaftlich Aktive im Betrieb/Streikende
<i>Vorstellung</i>		Amt	Alter, berufliche Vorgeschichte, wie zur Gewerkschaft gekommen.
<i>Rekrutierung in die Gewerkschaft</i>	Zahl der Mitglieder (und Entwicklung)	Warum treten Personen in die Gewerkschaft ein? Warum bleiben Personen distanziert oder treten aus? Wie geht ihr damit um (z.B. Rückholgespräche)? Welche Konsequenzen hat das, wie geht ihr damit um? Wie rekrutiert ihr neue Mitglieder?	Was sind allgemein Gründe, in die Gewerkschaft einzutreten? Was sind Gründe, ihr fern zu bleiben oder auszutreten? Was war dein Grund, in die Gewerkschaft einzutreten? Wo bist du eingetreten (z.B. Online, bei einem Streik)? Was sollte eine Gewerkschaft leisten: im Betrieb und in der Gesellschaft?
<i>Gestaltung der Gewerkschaftsarbeit</i>	Betriebsgruppe, Vertrauensleute, Betriebsrat bzw. RSA? Alltägliche Präsenz und Kommunikation Entscheidungsprozesse, Beteiligungsmöglichkeiten und tatsächliche Beteiligung	Was bindet die Mitglieder an die Gewerkschaft? Welche Arbeit machst du vor Ort? Welche im Betrieb? Wo finden Eintritte statt (z.B. Online, bei Streiks)? Wie oft bist du im Betrieb? Wie kommunizierst du mit den Mitgliedern? Und wie oft? Wie informierst du über Entscheidungen, Strategien, Abschlüsse? Welche Beteiligungs- und Entscheidungsmöglichkeiten haben und nutzen Mitglieder?	Was machst du als Gewerkschafter:in? Kannst du entscheiden? Wie wirst du informiert?
<i>Auseinandersetzung mit Amazon</i>	Streiks, Streikbeteiligung (und Entwicklung), Gestaltung der Streiks Andere Aktionen Forderungen Was habt ihr mit den Streiks bislang erreicht? (Verhandlungen, Lohnentwicklung, Abschluss Tarifvertrag, andere)?	Wie kam es zu den Streiks? Was hast du bei den Streiks übernommen? Was die Mitglieder? Wie wurde entschieden? Welches Programm/Aktivitäten gab es? Gibt es andere Aktionen?	Streikst du mit? Wieso (nicht)? Wie laufen die Streiks ab? Was machst du während der Streiks? Was machen die anderen Mitglieder? Und was machen die Sekretär:innen? Gibt es andere Aktionen oder Treffen? Machst du mit? Welche Rolle spielen folgende Aspekte für die Streikbeteiligung: Alter, Geschlecht, Migration, Bildung.

Fortsetzung**Tabelle A 19***Motivationale
Faktoren*

Arbeitsunzufriedenheit;
Vertrauen in Gewerkschaften;
und Befristungen;
Sozio-politische Orientierungen

Was schafft Vertrauen in die Gewerkschaft?
Welche Sichtweisen auf die Gewerkschaft begegnen dir vonseiten der Arbeiter:innen? Haben diese sich mit der Präsenz von Gewerkschaften bei Amazon geändert?
Welche Rolle spielt Arbeitszufriedenheit in der Gewerkschaftsarbeit?
Wie können Befristete eingebunden werden in den Arbeitskampf?
Wer sind die Menschen, die sich neu organisieren? Was zeichnet sie besonders aus?

Vertraust du in die Gewerkschaft?

Wer ist für die dich Gewerkschaft? [immer auf den Ebenen nachhaken, die nicht genannt werden, also Organisation, hauptamtliche Sekretär:innen, lokale Aktive, Betriebsrat; was ist Vertrauen]

Wie hast du die Gewerkschaft früher gesehen? Wie siehst du sie heute?

Was arbeitest du bei Amazon?

Bist du zufrieden mit der Arbeit bei Amazon?

Wie siehst du die Kontrollen bei Amazon?

Was ist dein Vertragsstatus?

Einordnung der Person in die Milieus entlang der Fragen aus dem Fragebogen (repräsentativ für die fünf Muster aus dem Abschnitt zu sozio-politischen Orientierungsmustern): Gleichberechtigung, Selbstverantwortung, Sauberkeit, Glaube Reli und mehr Leisten

[Wie würdest du diese Frage beantworten? Und warum?]

Interviewleitfaden für Winsen

Einführung

- Ziel und Inhalt der Studie, wissenschaftliche Verortung (Leuphana Universität Lüneburg):
besondere Situation und Interessen von Befristeten und Saisonarbeitskräften bei Amazon in Winsen. Insbesondere Erfahrungen von Menschen mit Migrationsgeschichte
- Erklärung zum Umgang mit Daten
- Einverstanden?
- Dauer: etwa eine Stunde
- Aufnahmegerät gleich angestellt! [AN]

Vorstellung

Bitte stellen Sie sich kurz vor (Name, Alter, was vor Amazon gemacht, ...)

Berufliche Laufbahn

Würden Sie mir erzählen, was Sie beruflich gemacht haben, bevor Sie bei Amazon gearbeitet haben?

Welche beruflichen Vorerfahrungen haben Sie?

Was haben Sie bereits gearbeitet?

Haben Sie einen Beruf erlernt?

Welche Tätigkeiten haben Sie sonst noch ausgeübt?

Inwiefern haben Sie Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit?

Qualifikation

Würden Sie mir von ihrem schulischen Werdegang erzählen?

Wie lange sind Sie zur Schule gegangen?

Welche beruflichen Qualifikationen haben Sie darüber hinaus?

Inwiefern wurden ihre Qualifikationen in Deutschland anerkannt?

Wenn nein: Würden Sie uns erzählen, welche Probleme es bei der Anerkennung gab?

Gab es bei der Arbeitsaufnahme Probleme mit der Ausländerbehörde oder dem Jobcenter?

Tätigkeit bei Amazon in Winsen

Können Sie mir erzählen, wie Sie dazu gekommen sind, bei Amazon zu arbeiten?

Was genau ist Ihre Tätigkeit?

Sind Sie zufrieden mit der Arbeit bei Amazon?

Warum /Warum nicht?

Wie lange möchten Sie gerne für Amazon arbeiten?

Wie sind die Kolleg:innen?

Wie sind die Vorgesetzten?

Amazon setzt Roboter ein in dem FC in Winsen: Wie finden Sie das?

Amazon wirbt gezielt Arbeiter:innen mit Migrationsgeschichte an. Inwiefern war das bei Ihnen relevant?

Wenn ja: Würden Sie uns das genaue Vorgehen von Amazon schildern?

Was tut Amazon, um Sie in den Betrieb zu integrieren?

Inwiefern ist hierbei die Herkunft ein relevanter Faktor?

Inwiefern erleben Sie Formen der Diskriminierung in Ihrem Arbeitsalltag/ während Ihrer Tätigkeit bei Amazon?

Konflikte

Hat es – seitdem Sie bei Amazon arbeiten – bereits Probleme oder Konflikte gegeben, bei Ihnen selbst oder anderen Kolleg:innen?

Bitte beschreiben Sie diese genauer.

Mitbestimmung und Gewerkschaft

Welche Möglichkeiten haben Sie, im Betrieb mitzubestimmen?

Vertrauen Sie ganz allgemein Gewerkschaften?

Wieso / Wieso nicht?

Welchen Kontakt hatten Sie schon mit Gewerkschaften?

Welche Rolle haben Gewerkschaften in Ihrem Herkunftskontext gespielt?

Es gibt einen Betriebsrat.

Hatten Sie schon Kontakt zu dem Betriebsrat?

Wenn ja: Wieso?

Wie sehen Sie die Arbeit des Betriebsrates?

Die Gewerkschaft ver.di ist in Winsen aktiv.

Hatten Sie schon Kontakt zu ver.di?

Wenn ja: Wieso? Können Sie das Vorgehen von ver.di genauer beschreiben?

Wenn ja: Wer ist für Sie ver.di?

Wie sehen Sie die Arbeit von Verdi in Winsen und bei Amazon?

Inwiefern spricht ver.di Ihrer Meinung auch Menschen mit Migrationsgeschichte an?

Wenn ja: Würden Sie uns das genaue Vorgehen von ver.di zur Anwerbung von Menschen mit Migrationsgeschichte genauer beschreiben?

Um welche Themen müsste sich ver.di dringend kümmern?

Soziales Umfeld und Freizeit

Ist die Arbeit an ihrem Wohnort oder pendeln Sie?

Wenn ja: wie weit pro Strecke?

Wird dies von Amazon organisiert? Welche Erfahrungen haben Sie damit gemacht?

Wie wohnen Sie?

(Familie, WG oder allein? Ggf. Geflüchtetenunterkunft?)

Treffen Sie Kolleg:innen auch in ihrer Freizeit?

Kümmern Sie sich um Angehörige, Kinder?

Sind sie ehrenamtlich engagiert, zum Beispiel in einem Verein...?

Wie verbringen Sie Ihre Freizeit am liebsten?

Reicht Ihnen Ihr Einkommen für Ihre Ausgaben?

Zukunft

Was haben Sie für berufliche Ziele?

Welche Rolle spielt Amazon dabei für Sie?

Transkriptionsregeln und Zeichenerklärung

Bei der Transkription wird die gesprochene und teilweise auch non-verbale Kommunikation verschriftlicht, um diese analysieren zu können. Damit der Transkription eine Entscheidung zur Aufnahme sowie Vernachlässigung von Informationen getroffen wird, benenne ich hier die verwendeten Transkriptionsregeln und erkläre die in den Transkripten und zitierten Passagen verwendeten Zeichen.

Die Transkriptionsregeln folgen Standards der qualitativen Evaluation nach Dresing und Pehl (2015: 20ff.) und in der Erweiterung von Kuckartz (2016: 166-169). Da mein Fokus auf dem Inhalt des Redebeitrages liegt, habe ich mich für ein einfaches Transkriptionssystem entschieden:

- Es wurde wörtlich transkribiert und Dialekte ins Hochdeutsche übersetzt.
- Sprache und Interpunktion wurden zu Gunsten der Lesbarkeit geglättet. Wortverschleifungen wurden dem Schriftdeutsch angenähert (»ich habe es« anstatt »ich hab's«). Die Verwendung möglicherweise falscher Wörter (wie bspw. unbestimmte oder bestimmte Artikel) wurde korrigiert. Auslassungen von Wörtern oder Sätzen werden wie folgt markiert: »(...)«. Die Satzform wurde beibehalten, Satzabbrüche folgenderweise markiert: »...«. Bei kurzem Absenken der Stimme oder uneindeutiger Betonung wurde eher ein Punkt als ein Komma gesetzt, Sinneinheiten jedoch beachtet.
- Längere Pausen von mehr als zwei Sekunden wurden im Text markiert: »(..)«
- Die Betonung einzelner Wörter oder besonders lautes Sprechen wurde nicht gekennzeichnet.
- Lautäußerungen von Sprecher:in und Interviewer:in wurden nicht transkribiert, außer, sie haben den Redefluss unterbrochen oder Verständnissignale fungieren als Antwort (z. B. »mh (bejahend)«).

- Einwürfe der jeweils anderen Person, Geräusche und Störungen werden vermerkt und in Klammern gesetzt: »(Handy klingelt)«
- Nonverbale Äußerungen wurden in Klammern notiert: »(lacht)«
- Unverständliche Wörter werden transkribiert, indem sie entweder in Klammern gesetzt werden und so wie sie verstanden wurden mit einem Fragezeichen markiert werden: »(Wort?)«; oder sie werden ausgelassen: »(unv.)«
- Alle Angaben, die einen Rückschluss auf die Person oder andere Personen erlauben, wurden anonymisiert.
- Anmerkungen sowie Worte, die zum besseren Verständnis in das Zitat oder zum besseren Lesefluss eingefügt werden, stehen in eckigen Klammern: »Dann sitzt ein HR [Human Resources, Anm. SA] dort« und »zu einem »objektiven« Prozess [wird]«.