



Mit List(en) und Tücke

Betriebsratswahlen bei Amazon 2022 – Streiksolibündnis Leipzig und Vertrauensleute geben einen Überblick

In: *express* 7-8/2022

Auch bei Amazon fanden im Frühjahr 2022 an verschiedenen Standorten Betriebsratswahlen statt. Die Ergebnisse sind dabei für ver.di als durchwachsen zu bewerten. Es gab Erfolge, aber leider auch Niederlagen für die ver.di-Listen. Im Folgenden wollen wir, das Streiksolibündnis Leipzig, einige Aspekte der Wahl herausgreifen, um strategische Lehren für künftige Wahlrunden zu ziehen. Wir danken den Amazon-Betriebsaktiven aus ganz Deutschland, die beim Verfassen des Artikels mitgeholfen haben, indem sie uns ihre Eindrücke geschildert haben. Wir konnten allerdings nur auf die Erfahrungen von Kolleg:innen zurückgreifen, mit denen wir über das transnationale Amazon-Arbeiter:innen Netzwerk Amazon Workers International verbunden sind. Deshalb liegen uns nur die Wahlergebnisse von elf Standorten vor.

Amazon als Unterstützer der betrieblichen Mitbestimmung?

Die Etablierung der betrieblichen Mitbestimmung ist bei Amazon Deutschland weiter auf dem Vormarsch und der Konzern leistet hierzulande gegen Betriebsräte keinen grundsätzlichen Widerstand mehr. Das Unternehmen macht dabei einen notwendigen Kompromiss, weil die durch das Betriebsverfassungsgesetz ermöglichte Wahl von Betriebsräten auch durch Union-Busting-Strategien nicht dauerhaft verhindert werden kann. Amazon lässt daher Betriebsratsgründungen zu, versucht aber deren Wahlausgang in seinem Sinn zu beeinflussen. Hierfür fördert Amazon die Gründung von Wahllisten bei der Betriebsratswahl. In einer Broschüre, die vom Unternehmen zur Wahl erstellt wurde, wird sehr genau erklärt, wie man eine Liste aufstellt. Darin ist zu lesen: »Beteiligt euch und sorgt dadurch dafür, dass eure Interessen im Betriebsrat vertreten sind!«¹ Laut der Broschüre unterstützt Amazon jede Betriebsratsliste mit 2.500 Euro für Marketingausgaben und mit weiteren Vorteilen. Die Leipziger ver.di-Liste lehnte diese Wahlkampfunterstützung in einem Flugblatt ab und forderte Amazon auf, das Geld lieber an Bedürftige zu spenden. Am Standort Bad Hersfeld wurde das Verteilen der Broschüre auf Druck des Wahlvorstandes untersagt, während sie an anderen Standorten an der Rezeption auslag. Der Einfluss wurde von Kolleg:innen unterschiedlich bewertet. Während einige meinen, dass die Broschüre kaum zur Kenntnis genommen worden sei, schreiben ihr andere einen großen Einfluss auf die diesjährige Wahlrunde zu. Auf jeden Fall erweckt Amazon nicht den Eindruck, dass Betriebsratsaktivität per se unerwünscht ist.

Amazon strebt offensichtlich an, dass bei Betriebsratswahlen möglichst viele Listen antreten, so dass es möglichst viele Fraktionen in dem Gremium gibt. Damit hatte der Konzern auch Erfolg. So gab es am Standort in Winsen zehn Listen, was uns als die normale Zahl an Listen an Amazon-Standorten erscheint, in Koblenz sogar 19. In beiden Warenlagern wurde ein 17er-Gremium gewählt. Je mehr Listen bei einer Wahl antreten, desto unwahrscheinlicher

¹ <https://www.fc-brwahl.com/info2022>

ist es, dass sich eine starke Liste, die Arbeiter:innen-Interessen vertritt, durchsetzt. Außerdem wird die Arbeit im Betriebsrat erschwert, wenn dieser in viele verschiedene Fraktionen zerklüftet ist, die sich nicht auf eine Strategie für den Umgang mit der Geschäftsführung und Verhandlungen über Betriebsvereinbarungen einigen können.

Allerdings hat die »Begeisterung« für Betriebsräte auch Grenzen. Amazon will zersplitterte Betriebsräte oder solche, die von managementnahen Listen geführt werden und die Betriebspolitik der Geschäftsführung möglichst nicht behindern. Sie sollen nicht von Gewerkschaftslisten geführt werden, wie der Fall Leipzig demonstriert. In der vergangenen Wahlperiode musste dort der Betriebsrat dreimal gewählt werden, wobei jedes Mal die ver.di-Liste als Siegerin mit absoluter Mehrheit hervorgegangen war. Eine der Neuwahlen war durch Wahlanfechtung der Geschäftsführung notwendig geworden und eine weitere aufgrund der Anfechtung durch eine gewerkschaftsunabhängige Liste. Das erschwerte die Arbeit des Betriebsrates vor dem Hintergrund der Pandemie und des fortlaufenden Stellenabbaus am Standort, der unter anderem mit juristisch fragwürdigen krankheitsbedingten Kündigungen einhergeht, deutlich.²

Weiterhin beschränkt sich der Trend des Aufbaus betriebsrätlicher Strukturen bisher auf die Fulfillment Center, also die Warenlager von Amazon, in denen die Warensendungen zwischen Produzent:innen und Endkund:innen zwischengelagert und im Schnitt circa 1.500 Arbeiter:innen beschäftigt werden. Bis auf eine Ausnahme (siehe unten) ist uns nicht bekannt, dass es Betriebsräte in Delivery Stations, also im Letzte-Meile-Geschäft Amazons, gibt. Die Zahl dieser Standorte, die in der Regel deutlich kleiner als Fulfillment Center sind und zwischen 100 und 250 Arbeiter:innen beschäftigen, hat in Deutschland in den letzten Jahren deutlich zugenommen, weil Amazon zunehmend von anderen Paketlieferdiensten unabhängig werden möchte. Es existieren unserer Einschätzung nach bei Amazon zwei Welten.³ Die Fulfillment Center mit Betriebsräten und gewerkschaftlichen Betriebsgruppen und die Delivery Stations ohne diese Interessenvertretungen. Die Arbeitssituation ist bei Letzteren prekärer. Es werden dort noch Leiharbeiter:innen beschäftigt und der Anteil von Arbeiter:innen ohne deutsche Staatsbürgerschaft ist sehr hoch. Uns ist nicht bekannt, dass die oben erwähnte Broschüre auch in den Delivery Stations verteilt und dort 2.500 Euro Unterstützung für Marketingkosten ausgelobt wurden.

Probleme zerklüfteter Wahl-Listen

Wie bereits erwähnt, traten bei den Betriebsratswahlen meistens zahlreiche Listen gegeneinander an. Wir wissen nicht, wie groß der Einfluss Amazons ist, aber die Vielzahl der Listen ist auch Ausdruck von Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, die von den ver.di- (oder den managementnahen) Listen nicht eingefangen werden kann. Weiterhin motiviert die Aussicht auf den Kündigungsschutz oder eine Freistellung Arbeiter:innen, mit Listen an den Start zu gehen. Das führt dazu, dass sich die Stimmen unter den Listen mehr aufteilen. So gewann die ver.di-Liste bei der Wahl in Koblenz die meisten Stimmen, bekam am Ende aber nur drei Sitze. Mitunter sind ver.di-Vertrauensleute auf unterschiedlichen Listen angetreten. Das führt

² Zum widersprüchlichen Umgang Amazons mit den Betriebsräten siehe auch: Jörn Boewe und Johannes Schulten (2019): Der lange Kampf der Amazon-Beschäftigten. Labor des Widerstands: Globale gewerkschaftliche Organisierung im Onlinehandel. Zweite aktualisierte und erweiterte Auflage. Berlin: Rosa-Luxemburg-Stiftung, S. 46 – 51.

Die Untersuchung bezieht sich zwar auf die Betriebsratswahl 2018, aber es hat sich nicht viel verändert: Amazon sperrt sich nicht gegen Betriebsräte, will aber den Einfluss der Gewerkschaft gering halten.

³ Als »dritte Welt« könnte man darüber hinaus die Subunternehmen bezeichnen, die im Auftrag Amazons die Pakete von den Verteilstationen zu den Kund*innen transportieren. Hier sind auch die Arbeitgeber*innen von Amazon als einzigem Auftraggeber abhängig und zugleich einer starken Konkurrenz ausgesetzt. Den daraus resultierenden Kostendruck geben sie an die Arbeiter*innen weiter, denn die Senkung der Lohnkosten ist für sie die einzige Möglichkeit, Wettbewerbsvorteile zu erzielen. Die Wahl eines Betriebsrats oder die Gründung gewerkschaftlicher Strukturen würde vermutlich dazu führen, dass ein Subunternehmen von Amazon nicht mehr beauftragt und insolvent wird. Die Probleme sind somit denen in der Fleischindustrie vor dem Inkrafttreten des Arbeitsschutzkontrollgesetzes vergleichbar. Notwendig wäre auch hier eine gesetzliche Pflicht, Arbeiter*innen direkt beim Auftraggeber anzustellen.

Siehe dazu auch Jörn Boewe, Tina Morgenroth und Johannes Schulten (2021): Amazons letzte Meile. Berlin: Rosa-Luxemburg-Stiftung.

zwar dazu, dass am Ende oft doch mehr ver.di-Aktive im Betriebsrat sitzen, als die Ergebnisse der offiziellen ver.di-Liste vermuten lassen. So gab es in Bad Hersfeld keine ver.di-Liste, aber drei gewerkschaftsnahe Listen, so dass nach der Wahl 15 ver.di-Mitglieder im 25er-Gremium sitzen. Dementsprechend werden nach der Wahl zwar mehrere Betriebsräte von ver.di-Aktiven geführt, allerdings ohne dass eine starke ver.di-Liste die Wahl mit absoluter Mehrheit gewonnen hat.

Nichtsdestotrotz verschärfen und provozieren die Listenaufteilungen im Zuge des aufgeheizten Wahlkampfklimas Konflikte in Vertrauensleutestrukturen, weswegen sich mehrere Vertrauensleute für die kommenden Wahlen offizielle ver.di-Listen wünschen. Vertrauensleute sollen dann nur noch auf diesen kandidieren. Dies könnte sinnvoll sein, weil unserer Einschätzung nach aufgrund des Stimmenauszählmodus (d'Hondtsches Höchstzählverfahren) starke Listen tendenziell im Vorteil sind.⁴ In Leipzig konnte ver.di mit der Strategie einer Gewerkschaftsliste die letzten Wahlen gewinnen – bis zu dieser Betriebsratswahl. Im Gegensatz zu dem allgemeinen Trend traten dort diesmal insgesamt nur zwei Listen an: Die Gewerkschaftsliste und ein Listenzusammenschluss aus mehreren nicht-gewerkschaftlichen Listen, auf der sich auch Manager:innen befanden. Diesmal ging die Wahl für die ver.di mit 474 zu 510 Stimmen knapp verloren. Wären die anderen Listen wie sonst getrennt angetreten, hätte ver.di die absolute Mehrheit der Sitze gewonnen, obwohl weniger als 50 Prozent der Stimmen erreicht wurden. Hoffnungen, dass sich die andere Liste selbst zerlegt oder sich einige ihrer Mitglieder der ver.di-Fraktion annähern, sind leider bisher nicht eingetreten. Ein Manager leitet jetzt den Betriebsrat. Aus Sicht einer Vertrauensperson aus Bad Hersfeld ist mit diesem Ergebnis ein »Bollwerk gegen Amazon« weggebrochen. Er befürchtet, dass ein arbeitgeberfreundlicher Betriebsrat in Leipzig auch auf seinen Standort, der sich ebenfalls durch einen sehr kämpferischen Betriebsrat gegenüber der Geschäftsleitung auszeichnet, Druck ausüben könnte.

In den beiden ältesten Amazon-Standorten findet derzeit ein starker Stellenabbau statt. In Leipzig sank die Mitarbeiter:innenzahl in den letzten Jahren von knapp 2.000 auf derzeit knapp 1.300, in Bad Hersfeld von 4.500 auf derzeit um die 3.500. Dies hat mit der Erweiterung des Amazon-Netzwerkes zu tun, aber auch mit den älteren Produktionsanlagen und der geringeren Produktivität im Vergleich zu den neuen Standorten. Wenn künftig der Einsatz bestimmter Tools an weniger Standorten durch kämpferische Betriebsräte z.B. aus Datenschutzgründen verhindert wird, kann Amazon die einzelnen Standorte mit der Drohung des weiteren Arbeitsplatzabbaus besser unter Druck setzen.

ver.di-Mitglieder geeint gegen die restliche Belegschaft?

Auch wenn es Schwankungen gibt, sehen wir, dass ein Zusammenhang zwischen Streikteilnehmenden bzw. ver.di-Mitgliedern und Stimmen für die ver.di- (und ver.di-nahen) Listen besteht. In Koblenz und Bad Hersfeld, wo im letzten halben Jahr die Zahl der ver.di-Mitglieder stark gestiegen ist, nahm auch die Zahl der ver.di-Betriebsräte zu. Das neue Mitgliederwachstum an den Standorten, wo schon seit Jahren regelmäßig Streiks stattfinden, wird mit wachsender Unzufriedenheit in Bezug auf steigenden Leistungsdruck in Verbindung gebracht, so dass sich auch jahrelange Streikbrecher:innen jetzt den Kolleg:innen anschließen. Eine Bad Hersfelder Vertrauensperson meinte: »Die Leute haben keinen Bock mehr!«

Das heißt einerseits, dass ver.di ihre Mitglieder zwar zur Wahl mobilisieren kann, andererseits kann sie aber an den meisten Standorten nur wenige Wähler:innen ohne Mitgliedsausweis mobilisieren. Auch dort, wo ver.di-Listen die Wahlen gewinnen, haben sie meistens keine absoluten Mehrheiten geholt und sind auf Koalitionen mit anderen Listen angewiesen. Mehrheiten von ver.di-Listen werden vor allem dort geholt, wo die Gewerkschaft erfolgreich gegen offensichtlich arbeitgebernahe Betriebsratsvorsitzende polarisieren konnte. Im Kontext einer Polarisierung wegen großer Unzufriedenheit mit den bestehenden Betriebsräten konnten

⁴ Daher gab es auch schon Klagen gegen das Auszählverfahren. Siehe hierzu: <https://kliemt.blog/2018/11/05/betriebsratswahl-das-dhondtsche-hoehchstzahlverfahren-bleibt/>.

Auch die bereits erwähnte Broschüre von Amazon erklärt das d'Hondtsche Auszählverfahren. Es wird sogar in dem Rechenbeispiel sehr deutlich, dass die stärkste Liste stark profitiert. Allerdings zieht der Erklärtext diesen Schluss nicht explizit.

die ver.di-Listen in Dortmund und Werne ihre Ergebnisse deutlich verbessern und jeweils den Vorsitz neu erobern. In Dortmund 2 steigerte ver.di in einer polarisierten Wahl ihr Ergebnis von 20 auf 33 Prozent.

Allerdings konnte an anderen Standorten die polarisierte Situation auch von anderen Listen genutzt werden, die zwar nicht managementnah, aber auch keine Gewerkschaftslisten sind. In Rheinberg gelang es der ver.di-Liste aus verschiedenen Gründen nicht, sich als die Oppositionsliste gegen den alten, geschäftsführungsnahen Betriebsrat darzustellen. Sie verlor dramatisch und kommt nur noch auf drei (vorher sechs) Sitze im 17er-Gremium. Dies lag mutmaßlich an einem verspäteten Wahlkampfstart, der zudem mit den ersten Streiktagen des Jahres zusammenfiel, was einigen Kolleg:innen unangenehm aufstieß, weil die Streiks als bloße Wahlkampfaktion interpretiert wurden. Außerdem liegt das Ergebnis laut Aussagen eines Aktiven auch daran, dass der alte und neue BR-Vorsitzende ein ehemaliger Streikteilnehmer ist, der auf die »dunkle Seite der Macht« wechselte und nun mit der Beschwörung der Standort-sicherung Geschäftsführungsinteressen im Betriebsrat durchdrückt. Er und zahlreiche Kolleg:innen seiner Liste traten vor vier Jahren noch auf der ver.di-Liste an und spalteten sich dann ab, was sich in verlorenen Stimmen ausgewirkt haben dürfte. Wahlgewinner war stattdessen eine diverse Liste, auf der neben anderen Kolleg:innen auch ver.di-Mitglieder kandidierten.

Ob solche offenen Listen eine Lösung sein können, hängt wohl stark von lokalen Gegebenheiten ab. In Brieselang bei Berlin tritt seit Jahren keine offizielle Gewerkschaftsliste an, sondern eine gemischte. Hintergrund ist, dass vor Jahren zahlreiche ver.di-Betriebsräte nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen wurden, sondern mit Ablauf der Befristung ihren Job verloren. Die gemischte Liste ist Reaktion auf diese Sanktion des Arbeitgebers, die bis heute manche davon abhält, auf einer reinen Gewerkschaftsliste zu kandidieren. Sie ist aber zugleich der Versuch, über die Gewerkschaftsmitglieder hinaus die Zusammenarbeit mit allen zu suchen, die mit den Arbeitsbedingungen unzufrieden sind und im Betrieb etwas verändern wollen. Die Liste konnte mit fünf von 13 Mandanten bei dieser Wahl ein respektables Ergebnis erzielen und im Vergleich zur letzten Wahl einen Sitz hinzugewinnen. Zweite große Liste ist eine Liste, auf der auch Manager angetreten sind und die ebenfalls fünf Sitze gewinnen konnte. Entscheidend sind somit die Stimmen von drei kleinen Listen, die mit jeweils einem Mandat vertreten sind. Ob sich daraus themenübergreifend eine Art Koalition ergeben wird, ist bisher noch nicht klar.

Sieg bei der Betriebsratswahl in der Delivery-Station Wunstorf

Aus niedersächsischen Standorten konnten mehrere Erfolge vermeldet werden. So holte die ver.di-Liste auf Anhieb die Mehrheit im hochmodernen Robotik-Fulfillment-Center in Achim bei Bremen, das erst im Sommer 2021 eröffnet wurde. Leider verfehlte sie die absolute Mehrheit, so dass sie nun einer Koalition aus den anderen Listen gegenübersteht. Das Ergebnis zeigt aber, dass ver.di auch an relativ neuen Standorten schnell Strukturen aufbauen kann und mit der enormen Expansion Amazons in jüngster Zeit teilweise noch Schritt halten kann.

Das hoffnungsvollste Ergebnis für uns ist aus der Delivery-Station in Wunstorf bei Hannover zu vermelden. Hier ist nicht nur bemerkenswert, dass die ver.di-Liste auf Anhieb sechs Sitze in dem 9er-Gremium gewann und nur wenige Stimmen zum siebten Sitz fehlten, sondern dass es überhaupt eine Betriebsratswahl in einer Delivery Station gab. Diese spielen in der gegenwärtigen ver.di-Politik, die sich auf die Fulfillment Center fokussiert, eine untergeordnete Rolle. Und das, obwohl es laut einer Vertrauensperson aus Wunstorf bald mehr als 100 Delivery Stations deutschlandweit geben wird. In Niedersachsen gibt es derzeit sieben. Von US-amerikanischen Organizer:innen bei Amazon wird diesem Warenlagertyp eine besondere strategische Rolle zugeschrieben. In ihnen laufen auf lokaler Ebene die Warensendungen an die Endkund:innen zusammen und werden umverteilt. Ein Streik in einer Delivery Station vermag so die Auslieferung von Paketen auf lokaler Ebene zu verhindern. Mit anderen Worten: Das »heilige« Kundenversprechen wird gebrochen. Wenn hingegen in einem Fulfillment Center gestreikt wird, kann die Auslieferung von Waren zu den Delivery Stations auch aus einem anderen Fulfillment Center erfolgen. Zudem sind die Belegschaften leichter zu or-

ganisieren, weil dort weniger Arbeiter:innen beschäftigt sind.⁵ Die Beschäftigungsverhältnisse dort sind besonders prekär (siehe oben) und führen zu einem hohen Durchlauf bei der Belegschaft. Allerdings funktioniert es nicht mehr so einfach, neues Personal zu gewinnen. Mittlerweile arbeiten daher auch in den Delivery Stations vorwiegend Festangestellte mit Kündigungsschutz, was den nachhaltigen Aufbau von gewerkschaftlichen Betriebsgruppen stark begünstigt.

Konkret profitierte die ver.di-Liste von der Unzufriedenheit der Arbeiter:innen mit den neuen Schichtzeiten. So wurde der Beginn der Nachtschicht von 22.00 Uhr auf 1.00 Uhr verlegt. Die Arbeiter:innen wollen durch neue Möglichkeiten der Mitbestimmung derartiges Managementhandeln in Zukunft verhindern. Ein weiterer Erfolgsgarant war der Wahlkampf. Die Vertrauensleute verwendeten viel Zeit darauf, ihre Kolleg:innen über die Möglichkeiten der Briefwahl aufzuklären, was schließlich zu einer Wahlbeteiligung von ca. 80 Prozent führte. Um den Druck auf Amazon zu erhöhen, wurde die Wahl in der außerbetrieblichen Öffentlichkeit beworben. So wurden am Bahnhof von Wunstorf Plakate aufgehängt. Schließlich konnte ver.di zeigen, dass sie für Kolleg:innen mit Geflüchtetenstatus auch bei nicht-betrieblichen Konflikten etwas tut. Als einem Kollegen, der auch auf der ver.di-Liste stand, die Aufenthaltsgenehmigung entzogen wurde, unterstützte sie ihn in jeder Form. Der Kollege hat in der Zwischenzeit eine weitere Duldung erhalten. Aufgrund des engagierten Wahlkampfes nützte es auch nichts, dass das Management am Wahltag kurzfristig den Grill anschmiss. In Social-Media-Gruppen der ver.di-Liste kursierte die Parole: »Ich verkaufe meine Stimme nicht für eine Wurst.«

Laut der Vertrauensperson aus Wunstorf haben sich schon weitere Delivery Stations bei ihnen gemeldet. Sie planen ebenfalls Betriebsratsgründungen in den nächsten Monaten. Wann die Delivery Stations allerdings zu streiken anfangen und ihre Logistikmacht ausspielen können, ist noch offen.

express im *Netz und Bezug* unter: www.express-afp.info
Email: express-afp@online.de

express / AFP e.V., Niddastraße 64, VH, 4. OG, 60329 Frankfurt a.M.

Bankverbindung für Spenden und Zahlungen:
AFP, Sparda-Bank Hessen eG, IBAN: DE28 5009 0500 0003 9500 37, BIC: GENODEF1S12

⁵ Vgl. hierzu die Äußerungen unseres Genossen von Amazonians United New York
<https://zeitschrift-luxemburg.de/artikel/die-absehbare-niederlage-in-alabama-eine-kritik-der-organizing-kampagne-bei-amazon/>.