express
Zeitung für sozialistische
Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit

Good News aus den Midlands

Tom Vickers zeigt, wie man erfolgreich bei Amazon organisiert – von Sabrina Apicella*

In: ***express*** *12/2025*

Tom Vickers: »Organizing Amazon. Building Worker Power Under Conditions of Fragmentation, Precarity and Regimentation«, Bristol University Press 2025, ISBN 978-1-5292-5429-7, 160 Seiten, ca. 18 Euro.

Coventry beweist, dass erfolgreiche Organisierung bei Amazon möglich ist– und zwar schneller, stärker und nachhaltiger, als viele es für realistisch hielten.

Im August 2022 kam es am Amazon-Standort BHX4 im britischen Coventry überraschend zu »Wildcat«-Protesten und Sit-down-Streiks in der Kantine. Die angekündigte Lohnerhöhung von lediglich 50 Pence pro Stunde– bei einer Inflationsrate von rund zehn Prozent – löste breite Empörung aus. Vorausgegangen waren Jahre eher unspektakulärer Gewerkschaftsarbeit der GMB, die seit 2012 in BHX4 und anderen regionalen Amazon-Standorten zwar sichtbar war, aber organisatorisch fragil blieb.

Gerade diese Vorarbeit machte jedoch eine bemerkenswert schnelle Reaktion möglich: Die GMB stellte sofort formalen Streikschutz bereit und bot einen organisatorischen Rahmen. Das Ergebnis war ein explosionsartiger Mitgliederzuwachs – von rund 60 auf 1.400 Beschäftigte. Diese Dynamik stärkte das Selbstbewusstsein der Belegschaft und förderte ein neues Gefühl von Zusammenhalt und bewusster Gegnerschaft gegenüber dem Arbeitgeber. Es folgten 37 Streikmaßnahmen zwischen Januar 2023 und Juni 2024, die eine kumulierte Lohnerhöhung von 28,5 Prozent erzwingen konnten – ein in Europa nahezu beispielloser Erfolg.

Daran schloss sich der Kampf um formelle Anerkennung der Gewerkschaft an, der aufgrund des ausgesprochen arbeitgeberfreundlichen britischen Arbeitsrechts besonders schwierig ist. Im März 2024 stellte die GMB den Antrag auf gesetzliche Anerkennung (»Statutory Recognition«). Amazon reagierte mit einer massiven Anti-Gewerkschafts-Kampagne: mit externen Manager:innen verschiedenster Nationalitäten, Propaganda in Pausenräumen und Toiletten sowie intensiven Einzelgesprächen bis hin zu subtilen Drohungen. Die Anerkennung scheiterte letztlich knapp – die Wahl im Juli 2024 ging bei 86 Prozent Beteiligung mit einem Unterschied von nur 28 Stimmen verloren.

Gleichzeitig gewann die Kampagne politischen Einfluss. Sie bildete eine zentrale Grundlage für die »Employment Rights Bill«, die die Rechte der Beschäftigten stärkt – unter anderem beim Kündigungsschutz, dem Krankengeld und garantierten Arbeitsstunden.

Wer diese Entwicklungen genauer verstehen will, sollte dringend zum englischsprachigen Buch »Organizing Amazon: Building Worker Power under Conditions of Fragmentation, Precarity and Regimentation« (deutsch: »Organisierung von Amazon: Aufbau von Arbeiter:innenmacht unter Bedingungen von Fragmentierung, Prekarität und Reglementierung«) des Soziologen und Gewerkschafters Tom Vickers greifen, das 2025 erschienen ist.

Das Coventry-Modell: Gegen Kontrolle und Fragmentierung

Der Kern des Buches ist Vickers' Analyse der GMB-Strategie und der Erfahrungen der betrieblichen Aktiven, die er zu einem eigenständigen Organizing-Modell verdichtet. Dieses »Coventry-Modell« erklärt, wie die genannten materiellen und organisatorischen Erfolge erzielt wurden – und warum die Beschäftigten sich überhaupt zur Anerkennungswahl ermutigt fühlten.

Es beruht auf sechs Grundprinzipien:

- Spontane Ausbrüche nutzen: Auf Momente der Unzufriedenheit oder spontanen Protests wird schnell reagiert, um die straffe Arbeitgeberkontrolle temporär aufzubrechen – etwa angesichts der Empörung über stagnierende Löhne trotz hoher Unternehmensgewinne.
- Demokratische Räume schaffen: Dies meint die Nutzung offizieller Streiks, um geschützte autonome Räume zu eröffnen – Streikposten, Versammlungen, zeitweise sogar »Festivals der Unterdrückten« –, die die freie Assoziation und kollektive Entscheidungsfindung ermöglichen.
- Entwicklung von »Worker Leaders«: Systematisch werden organische Anführer:innen identifiziert und qualifiziert durch wöchentliche Schulungen, Mentoring und den Ausgleich von Lohnausfällen.
- Verbindung zum realen Leben der Beschäftigten: Dahinter verbirgt sich ein ganzheitlicher »Whole Worker«-Ansatz, der die vielfältigen Herausforderungen der migrantischen und prekären Belegschaft ernst nimmt – etwa durch Einwanderungsberatung oder Sprachkurse.
- Unternehmerische Handlungsfreiheit herausfordern: Hierzu werden breite nationale und internationale Allianzen aufgebaut mit Gewerkschaftskongressen, NGOs, politischen Akteuren und der UNI Global Union, um externen Druck aufzubauen und Amazons Legitimität öffentlich anzugreifen.
- Arbeitgeberkontrolle anfechten: Das gelingt etwa durch den kreativen Einsatz interner und externer Taktiken – von der Nutzung betrieblicher Mitteilungsboards über QR-Codes zur Rekrutierung bis hin zu kollektiven Beschwerdeverfahren.

Erkenntnisse für Gewerkschaften

Vickers arbeitet systematisch heraus, welche Lehren aus der Kampagne in Coventry für Gewerkschaften an anderen Amazon-Standorten – und darüber hinaus – relevant sind. Ein zentrales Argument lautet, dass gerade eine große Organisation wie die GMB über Ressourcen verfügt, die für die Organisierung prekärer Belegschaften entscheidend sind: etwa Härtefallzahlungen für Beschäftigte, die während eines Streiks kaum über finanzielle Reserven verfügen. Besonders eindrücklich schildert er Fälle von Beschäftigten, die neben ihrer Familie auch Angehörige im Ausland unterstützen und während der Streiks auf zusätzliche Jobs, zum Beispiel als Kurierfahrer:innen, ausweichen mussten, um überhaupt über die Runden zu kommen.

So wendet sich Vickers gegen das verbreitete Bild, große Gewerkschaften seien zu schwerfällig oder zu homogen, um migrantische, diverse Belegschaften wirksam zu organisieren.

Ein besonders wichtiges Learning ist Vickers' Verteidigung des Minderheitenstreiks. Er widerspricht damit Ansätzen wie denen von Jane McAlevey, die auf »Supermehrheiten« und hohe Zustimmung setzen. In Coventry wurden Streiks gezielt genutzt, um Räume außerhalb der allgegenwärtigen betrieblichen Kontrolle Amazons zu schaffen. Diese Freiräume ermöglichten die freie Assoziation, politische Diskussionen, die Gewinnung neuer Mitglieder und die Bindung bereits Aktiver. Eine Grenze der Streikhilfe sind dabei die hohen Kosten, die der Ausweitung der Aktionen klare Grenzen setzten und eine breitere öffentliche oder zivilgesellschaftliche Spendenbasis notwendig machten – die jedoch kaum existiert. Das ist ein Problem schwacher externer Unterstützung, die in Form einer breiteren sozialen, solidarischen und dauerhaft tragfähigen Bewegungsinfrastruktur in Großbritannien nicht vorhanden ist.

Zentral für den Erfolg war zudem die systematische Entwicklung betrieblicher Anführer:innen. Da Amazons Belegschaft besonders divers ist, braucht ihre Identifikation gezielte Aufmerksamkeit: Wer baut Vertrauen auf? Wer versteht die Lebenswelten der Kolle-

g:innen? Oft waren es migrantische Beschäftigte selbst, die aufgrund gemeinsamer Sprachen und Erfahrungen Brücken bauen konnten. »Trust comes in many ways«, zitiert Vickers einen Aktivisten – »Vertrauen ist vielfältig«, und Organisation entsteht nur, wenn Gewerkschaften das ernst nehmen.

Weil die Anführer:innen in strategische Entscheidungen – etwa zur Art der Anerkennungswahl – einbezogen wurden, versteht Vickers die Bildungsarbeit als demokratische Praxis: Die Arbeiter:innen sollten nicht nur organisiert, sondern selbst zur Gewerkschaft werden. Diese Erfahrung strahlte über den Arbeitskonflikt hinaus, etwa in selbstbewussten Interaktionen mit Polizei und Behörden. Vickers kritisiert auch, dass die GMB es weitgehend vermied, die staatliche Einwanderungspolitik anzugreifen – obwohl sie die prekäre Lage vieler Mitglieder erst erzeugt und die Organisierung massiv erschwert.

Einige Leerstellen

Für alle, die sich für die Anpassung der Gewerkschaften an eine vielfältige Arbeiter:innenklasse und die extrem reglementierten Arbeitspraktiken Amazons interessieren, bietet das Buch einen außergewöhnlich dichten Einblick. Dieser gelingt Vickers wohl nicht zuletzt deshalb, weil er zwischen Januar und Juli 2024 selbst bei der GMB teilabgeordnet war; seine ethnographischen Beobachtungen beruhen auf Streikteilnahmen, Versammlungen und zahlreichen Interviews. Zusätzlich geben Essays von betrieblichen Aktivist:innen und Delegierten seiner Darstellung eine große Nähe zu den realen Erfahrungen und wichtigen Stimmen der Kampagne.

Praktiker:innen finden detailreiche Beschreibungen der Managementstrategien, die darauf abzielen, die Organisierung zu verhindern – von direkten Drohungen über subtile Verhaltenssteuerung bis hin zu strukturellen Mechanismen wie Fluktuation und Fragmentierung. Vickers zeigt die Antworten der Gewerkschaft, ohne Rückschläge oder Frustrationen zu beschönigen.

Überraschend ist, dass Perspektiven der industriellen Beziehungen und Machtressourcenanalysen weniger prominent sind – gerade sie hätten die Grenzen gewerkschaftlicher Macht im Anerkennungsverfahren schärfer konturiert. Die Fragmentierung der Belegschaft wird diskutiert, wobei allerdings Dimensionen wie Geschlecht, Alter oder Gesundheit nur am Rand auftauchen – obwohl gerade gesundheitliche Belastungen bei Amazon zentrale Konfliktlinien darstellen.

Schließlich stellt sich Vickers selbst die strategische Frage, ob Gewerkschaften den »prekären Gesamtarbeiter« jenseits einzelner Standorte ausreichend organisieren können. Er macht deutlich: Die Herausforderungen am einzelnen Standort sind so hoch, dass kaum Ressourcen bleiben, um regionale oder sektorale Macht aufzubauen. Dieses Dilemma betrifft nicht nur Vickers' Fallstudie, sondern die gewerkschaftliche Linke insgesamt – und bleibt weiterhin unbeantwortet.

Wir dürfen Vickers danken für die Perspektivverschiebung innerhalb der Amazon-Literatur: Er löst Großbritannien aus der Rolle eines abschreckenden Beispiels heraus und macht den Fall Coventry mit seinen Realitäten, Konflikten, Lehren und Erfolgen sichtbar.

** Sabrina Apicella ist Autorin von »Das Prinzip Amazon« (VSA, 2021) und forscht am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung zur Mitbestimmung bei Amazon im Vergleich zwischen Deutschland, Italien und den USA.*

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

express / AFP e.V., Niddastraβe 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