

Mit der KAB zu Besuch bei Amazon in Koblenz

von Günther Salz

Freitag, 11. September 2015. Ankunft bei Amazon auf den Höhen über Koblenz, nahe dem Ort „Wolken“. Großer Parkplatz und eine riesige graue Lagerhalle mit ganz wenigen Fenstern. Auf unser Klingelzeichen wird eine schmale Tür neben den Drehkreuzen freigeschaltet. Wir steigen die Treppen hinauf zu einem überdachten Gang, der an einen Flughafen erinnert und uns zur Rezeption im eigentlichen Gebäudekomplex führt. Dort freundlicher Empfang und Geleit in einen Besprechungsraum, wo gelbe Kunststoff-Westen für uns bereitliegen.

Nach der Begrüßung durch unseren Kollegen und Betriebsrat Norbert Faltin informiert der stellvertretende Standortleiter über das, was Amazon macht, wie viele Mitarbeiter dort beschäftigt sind (zur Zeit etwa 1700) und welche Löhne gezahlt werden (Eingangslohn für alle: 10,69 Euro).¹

Amazon Koblenz sieht sich als reinen Logistiker² und produziert dennoch etwas: Er beschafft und bringt schnellstmöglich eine Unzahl von Waren an eine Vielzahl von Kunden. Seine „Wertschöpfung“ liege darin, rasch und effizient ankommende Ware auszupacken und zu prüfen, neu zusammen zu stellen und zu verpacken und schnell auf den Versandweg zu bringen. Dabei würden 60% von Amazon geordert und verkauft und 40% auf Kundenbestellung. Schnelligkeit, Effizienz und Fehlerlosigkeit im Ablauf seien die Hauptanforderungen.

Über den Amazon-Gründer Jeff Bezos erfahren wir, dass ihm die Idee zu seinem „Geschäftsmodell“ durch eine persönliche Erfahrung gekommen sei: Als er einmal ein Buch bestellt hatte und länger als eine Woche darauf warten musste - ohne dass ihm der Buchhändler habe sagen könne, woran das liege - habe er sich gesagt: Das muss anders werden! Und so fing er in einer Art Garage an und beschäftigt heute weltweit etwa 165.000 MitarbeiterInnen und Mitarbeiter.³ Der amerikanische Traum wurde wieder einmal wahr. Millionen Kunden sind ihm dankbar. „Alles für den Kunden“, ist denn auch die Devise von Amazon.

Dann machen wir uns auf den Weg zum Betriebsrundgang durch die riesigen Hallen.

1 Der Eingangslohn liegt zwar über dem derzeitigen Mindestlohn, aber nur wenig über der offiziellen Einkommens-Armutsgrenze von 60% des mittleren Einkommens. Altersarmut wird damit nicht verhindert.

2 ...weshalb man von einem Versand- oder Einzelhandels-Tarifvertrag nichts wissen will. (Logistik bedeutet Beschaffung, Lagerung und Transport von Materialien und Produkten.)

3 Angabe nach Wikipedia, Amazon.com für das Jahr 2015

Erste Station: Die Receive-Abteilung. Hier kommen die Waren an, werden ausgepackt und registriert. Anschließend bringen die „Stower“ in der zweiten Abteilung die Teile an die dafür vorgesehenen Stellen in den Regalen. Dort nehmen die „Picker“ in einem dritten Arbeitsschritt bestimmte Teile je nach Kundenauftrag wieder heraus und stellen sie zusammen. Das alles wird mithilfe von elektronischen Scannern durchgeführt. Die „Packer“ verpacken die Einzelteile dann zu kleineren oder größeren Paketen, die danach zu den „Docks“, den Rampen gebracht werden, von wo aus sie den Weg zu den Endkunden nehmen.⁴

Die Arbeitsplätze in der „Produktion“ sind zumeist einfach. Sie erfordern aber viel Aufmerksamkeit und Konzentration, wenngleich wenig Fachwissen. Man macht immer wieder dieselben Handgriffe. Das stumpft auf die Dauer ab. Deshalb lässt man die Beschäftigten „rotieren“: Der Receiver wird zum Stower, der Stower zum Picker, der Picker zum Packer und umgekehrt.... Aber die Reduzierung auf wenige Handgriffe bleibt. Wer damit nicht zufrieden ist, kann sich innerbetrieblich (aber auch für außerbetriebliche Themen) fortbilden und u.U. aufsteigen. Nur: Je höher man kommt, um so kleiner die Zahl der Plätze.

Aufgrund der Struktur der Arbeitsplätze stellt Amazon viele Un- und Angelernte, Langzeitarbeitslose und behinderte Menschen ein, wofür der Betrieb seitens der Koblenzer Arbeitsagentur ausgezeichnet wurde.⁵ Auch äußerlich oder sozial „auffällige“ Menschen bekommen hier eine Chance, ob es sich um Ganzkörper-Tätowierte, Straftlassene oder ehemalige Drogenabhängige handelt - der Kunde, auf den es ja ankommt - sieht sie ja nicht.

Beim Rundgang erfährt man, dass sich die Beschäftigten gleich welchen Ranges mit dem familiären „Du“ ansprechen. Schließlich versteht man sich als Team bzw. als eine große Familie, in der es allerdings gewisse Über- und Unterordnungen gibt, was man an verschiedenfarbigen Westen oder Halsbändern sehen kann.

Um die „Familienmitglieder“ auf Betriebstemperatur zu bringen, müssen sich die Teams (u.U. bis zu 200 Personen) vor Beginn einer jeden Schicht zu „Meetings“, den so genannten „Morgenandachten“⁶ versammeln. Hier werden die Tagesaufgaben ermunternd erklärt oder Fragen beantwortet.⁷ Anschließend werden die Leute zu ihren Arbeitsplätzen, den Maschinen, Computern und Regalen geschickt. Nirgendwo - selbst zwischen den langen und engen Regalen nicht - kann man sich verstecken. Alles wird und alle werden - elektronisch überwacht. Z.B. werden die „Picks“, die Entnahmen, die die Picker mithilfe von Scannern durchführen, in der Zentrale⁸ registriert.

4 Derzeit wird der Einsatz von Drohnen geprüft.

5 Objektiv gesehen, bedient sich Amazon der „Industriellen Reservearmee“.

6 Vgl. Günter Wallraff (Hg.): Die Lastenträger. Arbeit im freien Fall - flexibel schufteten ohne Perspektive, 2014

7 Wer nicht aufpasst, was der jeweilige „Area-Lead“, eine Art „Erleuchteter“ mit einer fluoreszierenden Weste, zu sagen hat, muss mit unangenehmen Konsequenzen rechnen - so hört man.

8 Die Steuerungszentralen waren nicht Teil der Besichtigung.

Diejenigen, die unter dem Durchschnitt bleiben, werden zu einem Gespräch geladen. Störungen im Betriebsablauf - an einzelnen Arbeitsplätzen oder den Schnittstellen zwischen den Abteilungen - werden ebenfalls erfasst.

Überhaupt werden im Sinne der Null-Fehler-Toleranz beinahe alle Arbeitsabläufe elektronisch vorgegeben und kontrolliert. Die Menschen sollen nicht nur mit ihren Kolleginnen und Kollegen, sondern auch mit den Maschinen zusammenarbeiten. Aber Menschen und Maschinen stehen unter dem Diktat der Verwertungsziele von Jeff Bezos und seiner Kampfstrategie, sich bestehende Produktions- und Verteilungsstrukturen entweder anzueignen oder sie platt zu machen. Dafür steht schon der Name „Amazon“, die Firma, die mit ihren Warenflüssen alles nach dem Vorbild des Mündungsgebietes des Amazonas überschwemmt.⁹

Deren Verwertungsziele verschaffen sich in den Hallen sichtbaren Ausdruck. An den Wänden sind Erfolgsgeschichten dokumentiert, die zeigen, um was es geht: Mehr Leistung, mehr Verkauf, mehr „Units“ (Artikel). Waren es demnach im November 2012 noch 126.000 Units, hatte man bereits Ende 2014 die Schallmauer von einer Million Units durchbrochen.

Geht man auf die Amazon-Website und schaut unter „Karriere“ nach, kann man u.a. folgendes lesen: „Wir wollen Gutes immer noch besser machen - Stillstand kennen wir nicht.“ Oder: „Wir brauchen Leute, die gar nicht genug davon haben können, sich selbst zu übertreffen. Tag für Tag.“

Die geforderte Leistungsbereitschaft und der ausgeübte Leistungsdruck schlägt sich in einem überdurchschnittlich hohen Krankenstand nieder, der uns von offizieller Seite allerdings nicht mitgeteilt werden durfte.¹⁰ Um diesen zu senken, wird penibel auf Sicherheitsvorschriften geachtet und u.a. monatlich ein Obsttag veranstaltet.....

Jeff Bezos weiß, was er an leistungsstarken, gesunden und enthusiastischen MitarbeiterInnen hat:

Sein Vermögen beläuft sich lt. Forbes-Liste 2015 auf geschätzte 34,8 Milliarden Dollar. Damit steht er an 15. Stelle der reichsten Menschen in der Welt.¹¹

Wieviel Umsatz man in Koblenz im Verhältnis zu den Personalkosten macht (ein grober Anhaltspunkt für den Grad der Ausbeutung) konnte man uns nicht sagen. Generell könne bei einem Grundlohn von 10,69 Euro nicht von Ausbeutung gesprochen werden.

9 Vgl.: Daniel Leisegang: Amazon und die Strategie der tödlichen Umarmung. In: Blätter für deutsche und internationale Politik, Heft 4/2012

10 Man spricht von derzeit 15%; das liegt drei mal höher als der durchschnittliche Krankenstand in deutschen Betrieben. Vgl. BKK Gesundheitsreport 2014, der für 2013 ein Krankenstand von 4,8% bei den Beschäftigten auswies.

11 Vgl. Wikipedia, Stichwort „Jeff Bezos“

Was ist das nun - Amazon?

Eine amerikanische Sonderwirtschaftszone mitten in Deutschland? Eine Leistungsfamilie oder ein Arbeitshaus? Ein gefängnisartiges Panopticon¹² oder nur Ausdruck freier Marktwirtschaft, genauer, eine innovative Technik- und Verteilungsorganisation, die bloß die Wünsche von Kunden erfüllt? Und die offenbar immer mehr von dem wollen, was der kapitalistische Warenreichtum bietet. So wäre Amazon mit seiner blinden, aber kalkulierten Effizienz- und Leistungsideologie aus dem moralischen Schneider. Dabei sind alle technischen Methoden Amazons ebenso wie das Betriebsziel rational - aber die Gesamtveranstaltung, nämlich immer mehr Waren an Mann oder Frau zu bringen und damit immer mehr Geld zu machen, ist wahnsinnig: Ausdruck des allgemeinen Waren- und Geldfetischismus, der Menschen entfremdet und die Natur zerstört.

Wann und wie oft sind die „Amazonier“ (aber auch wir alle) in der glücklichen Lage, das zu tun, was sich der Philosoph Theodor W. Adorno für eine menschliche und vernünftige Gesellschaft, die aus Freiheit vom blinden Produktivismus Abschied genommen hat, vorstellt: „...auf dem Wasser liegen und friedlich in den Himmel schauen“ und dabei weder an Picks und Packs noch an Units und Meetings zu denken, sondern einfach zu „sein, sonst nichts“?¹³

12 Ein von dem Aufklärer Jeremy Bentham erfundenes Gefängnis- (und Gesellschafts-)Modell, in dem der Aufseher von einer zentralen Position aus alle Gefängniszellen einsehen kann, ohne dass die Insassen den Aufseher bemerken. (vgl. Michel Foucault: Überwachen und Strafen, Die Geburt des Gefängnisses, 1977 sowie Wolfgang Dreßen: Die pädagogische Maschine. Zur Geschichte des industrialisierten Bewußtseins in Preußen/Deutschland, 1982

13 Theodor W. Adorno: Minima moralia. Reflexionen aus dem beschädigten Leben, 1951/2001, S. 297f.