

"Wenn du zweimal so arbeitest, bist du weg" – Arbeitsmarktchancen, Prekarisierung und Digitalisierung der Managementkontrolle migrantischer Leiharbeiter:innen im Onlineversandhandel

Abstract:

Dieser Artikel basiert auf ethnographischer Feldforschung in einem Verteilzentrum eines Onlineversandhandelsunternehmens in Österreich sowie auf problemzentrierten Interviews mit migrantischen Arbeiter:innen in manuellen Jobs dieser Branche. Die Analyse des ethnografischen Materials zeichnet die Arbeitsprozesse nach und analysiert Managementpraktiken. Hierbei wird auch ein starker Fokus auf Digitalisierung gelegt. Die Digitalisierung der Kontrolle von Arbeitsprozessen wird häufig unter dem Schlagwort digitaler Taylorismus verhandelt (Altenried 2017). Die Arbeit im Verteilzentrum besteht aus einer Reihe von Kleinstaufgaben, die teilweise durch digitale Geräte gesteuert werden, während die Leistung der Arbeitenden zeitgleich überwacht werden kann. Die digitale Überwachung verwendet das Management um insbesondere Leiharbeiter:innen zu höherer Arbeitsleistung zu drängen. Auf der Basis von digital erfassten Zahlen werden Kündigungsdrohungen ausgesprochen. Es wird allerdings auch mit dem Versprechen der Übernahme in eine Festanstellung gelockt, sollten die Zahlen über längere Zeiträume sehr hohe Leistungen anzeigen. Da die überwiegende Mehrheit der Arbeiter:innen im Onlineversandhandel migriert ist (Neuhauser et al. 2021; 2023), wird durch die Versprechung der Festanstellung bei hoher Arbeitsleistung, bzw. Kündigungsdrohung bei geringerer, die multiple Prekarität migrantischer Arbeiter:innen (Birke 2022) ausgenutzt um die Arbeitsleistung zu erhöhen. Migrant:innen versuchen häufig mittels prekärer Arbeit, prekäre Aufenthaltstitel abzusichern. Sie sind auch von weiten Teilen des Arbeitsmarktes ausgeschlossen und haben hauptsächlich Zugang zu prekären Jobs (Piore 1971; Confurius et al. 2023). Leiharbeit wird von Unternehmen (der Branche) verwendet, um saisonale Spitzen abzudecken (Apicella 2021). Die Ergebnisse der Interviews deuten darauf hin, dass die kurzen Arbeitsverhältnisse in der Branche die multiple Prekarität von migrantischen Arbeiter:innen in der Branche weiter verschärfen.

Inhalt

<i>Abstract</i>	1
<i>Einleitung</i>	2
1. <i>Arbeit im Onlineversandhandel: prekariert und migrantisiert</i>	3
1.1 Migrantisierung im Onlineversandhandel.....	3
1.2 Leiharbeit als prekäre Beschäftigungsform.....	4
2. <i>Theorie: Wie Prekarisierung und digitaler Taylorismus bei migrantischen Leiharbeiter:innen zusammenhängen</i>	4
2.1 Arbeitsmarkttheoretische Einbettung des Onlineversandhandels	4
2.2 Arbeitsorganisation: Taylorismus – Lean-Production – Digitaler Taylorismus	5
2.3 Managementkontrolle	6
2.4 Implikationen von Prekarisierung für Managementkontrolle.....	6
3. <i>Methodik</i>	7
4. <i>Ergebnisse</i>	8
4.1 Druck vor Weihnachten: saisonale Rekrutierung von Leiharbeiter:innen	8
4.1 Ethnisch geprägte Job-Leitern: Ethnisierung von Leiharbeit und Aufstiegsmöglichkeiten	9
4.2 Hierarchien und Stufen: das Versprechen des Aufstiegs.....	10
4.3 Digitale Kontrolle und der Arbeitsprozess	11
4.4 Wie Prekarität Arbeitsmarktchancen beeinflusst	13
<i>Schlussfolgerung und Diskussion</i>	15
<i>Ausblick</i>	16
<i>Literatur</i>	17
<i>Quellen</i>	22

Einleitung

Dieser Beitrag basiert auf ethnographischer Feldforschung, die zunächst durchgeführt wurde um die Veränderung von Management- und Arbeitsprozessen zu analysieren. Basis dafür war die vitale Debatte rund um den Begriff des digitalen Taylorismus (siehe u.A. Altenried 2017; Barthel & Rottenbach 2017; Liu 2021). Im Laufe der Analyse wurde allerdings erkennbar, dass Machtpraktiken untrennbar verbunden sind mit der Art und Weise, wie und wozu digitale Kontrolle in Firmen implementiert wird und wie sie vom Management, in Interaktion mit Beschäftigten, verwendet wird. In Verteilerzentren im Onlineversandhandel arbeiten vorwiegend migrierte und geflüchtete Personen (Kohlenberger et al. 2021; Neuhauser et al. 2021, 2023; Birke 2022). Das hängt mit sozialen Ausgrenzungsprozessen zusammen, die sich in Form von Arbeitsmarktsegmentierung abzeichnen (Lancee und Bol 2017; Doeringer & Piore 1971; Köhler & Weingärtner 2017; López-Sanders 2024).

Die Ethnographie selbst konnte diesen Befund zwar bestätigen, Ausgrenzung zu analysieren wurde erst durch eine Erweiterung des empirischen Materials um Interviews mit migrantischen Arbeiter:innen möglich. Durch ihre Auswertung konnte die komplexe Verbindung zwischen dem Einsatz digitaler Technologien zur Steuerung und Überwachung von Arbeitskräften mit der Anstellungsform der Leiharbeit und dem Hintergrund als Migrant:innen in sozio-ökonomisch prekären Lagen, mit oft auch prekären Aufenthaltsstatus zu analysieren. Um das Zusammenwirken von sozialstrukturellen Problemlagen (begrenzter Arbeitsmarktzugang, prekäre Beschäftigung, materielle Engpässe und prekärer Aufenthalt)

migrierter Arbeiter:innen in Österreich mit neuen Managementformen zu analysieren, ist vorrangiges Ziel dieser Arbeit. Es wird gezeigt, wie die Bindung von Onlineversandfirmen an Marktzyklen die Arbeitsprozesse in ihnen bedingen, wie Digitalisierung dem Management dabei hilft, wie Belegschaften nach Marktzyklen beschäftigt werden, und was das für Arbeiter:innen in der Branche bedeutet. Darüber hinaus liefert das Material Aufschluss über die Lebensrealität migrierter Arbeitnehmer:innen im österreichischen Niedriglohnsektor und welche Spielräume sie angesichts der sozio-ökonomischen Strukturen in der Arbeitswelt haben.

1. Arbeit im Onlineversandhandel: prekariert und migrantisiert

Der Onlineversandhandel boomt. Die Umsätze sind in den letzten Jahren enorm gestiegen und der Aufwärtstrend wurde durch das veränderte Einkaufsverhalten während der Covid-19-Pandemie noch verstärkt. Lockdowns und die Empfehlung zu Hause zu bleiben, führten zu einem nie dagewesenen Anstieg des Onlineshoppings. Die Zahl der zugestellten Pakete hat sich in Österreich von 151 Millionen im Jahr 2014 auf rund 368 Millionen im Jahr 2023 mehr als verdoppelt. Schätzungen gehen davon aus, dass 2025 mehr als 400 Millionen Pakete von Kurier-, Express- und Paketdiensten (KEP) transportiert werden werden (Statista 2024), bei einer Bevölkerung von ca. 9 Millionen Menschen (Statistik Austria 2024). Während die Zahl der zugestellten Pakete steigt, sinken die Umsätze pro Paket stetig (Bauer et al. 2018). Es bleibt daher die Frage, wie das Geschäftsmodell weiterhin rentabel sein kann, wenn die Zustellung günstig oder kostenlos ist.

1.1 Migrantisierung im Onlineversandhandel

Die Suche nach einer Antwort auf diese Frage, führt zur Forschungsliteratur, die die systematische Ausbeutung von Arbeiter:innen in Logistik und Paketzustellung aufzeigen. Niedriglöhne sind seit Jahren üblich in der Branche. Bettina Haidinger dokumentierte bereits 2012, dass Lohndumping und Zeitdruck in der Paketzustellung systematisch sind (2012). Andere Wissenschaftler:innen betonen den hohen Anteil an Teilzeitverträgen und niedrigen gewerkschaftlichen Organisationsgrad (Apicella 2017, 2021; Dietrich 2017).

Die Tatsache, dass die meisten Arbeitnehmer:innen, in Logistikzentren oder Paketzustellung tätig sind, rezent migriert sind, ist zu einem Schwerpunkt für andere Forscher:innen geworden. Mehrere Studien zeigen, dass die meisten Arbeitnehmer:innen in manuellen Onlineversandhandelsjobs in den letzten 10 Jahren immigriert sind. Viele der Arbeitenden sind Drittstaatsangehörige mit einem erheblichen Anteil an befristeten Aufenthaltsgenehmigungen (Kohlenberger et al. 2021; Birke 2022; Neuhauser et al. 2021, 2023). Viele haben argumentiert, dass die Qualität der Arbeitsplätze in der Branche (niedrige Löhne, unsichere Beschäftigungsverhältnisse) eng mit dem hohen Anteil der in der Branche arbeitenden Migrant:innen verbunden ist (ebd.).

Die Literatur zur Zusammensetzung der Arbeitskräfte in den prekärsten Beschäftigungsverhältnissen des Sektors nach Nationalitäten deuten auf segmentierte Arbeitsmärkte hin. Die meisten Arbeitnehmer:innen sind aus Ländern des Nahen Ostens oder Afrikas zugewandert (ebd.; Kohlenberger et al. 2021). Der Weg zu einem Aufenthaltsstatus, der zu einem formellen Arbeitsverhältnis berechtigt, ist lange und je nach Herkunftsland unterschiedlich. Insbesondere jene, die in der Paketzustellung tätig sind, versuchen teilweise seit längerem einen permanenten Aufenthaltstitel zu erlangen. In diesen Tätigkeiten können auch Asylwerber:innen tätig sein, da Paketzusteller:innen häufig formell selbstständig tätig sind.

1.2 Leiharbeit als prekäre Beschäftigungsform

Die meisten Arbeitnehmer:innen in Logistikzentren beginnen als Leiharbeiter:innen. Wie die ethnographische Feldforschung gezeigt hat, sind manuelle Tätigkeiten in erster Linie über Leiharbeitsfirmen zugänglich. Leiharbeit bedeutet geringere Beschäftigungssicherheit für Arbeitnehmer:innen, da Überlassungserklärungen einfacher aufzulösen sind als Arbeitsverträge.

Untersuchungen, die sich mit den Auswirkungen mehrerer Beschäftigungsverhältnisse am selben Arbeitsstandort befassen, haben ergeben, dass Outsourcing, Untervergabe und Leiharbeit zu einer fragmentierten Arbeitnehmervertretung und zu Schwierigkeiten bei Tarifverträgen sowie bei der rechtlichen Durchsetzung des Arbeitsrechts führen (Weil 2014; Helfen et al. 2016). Für Arbeitnehmer:innen, die im selben Unternehmen arbeiten, bedeuten sie unterschiedliche Arbeitgeber, Arbeitsverträge, und Arbeitsbedingungen (Marchington et al. 2005; Flecker 2010).

Die Forschung zeigt auch, dass bei atypischer Arbeit das Arbeitsrecht weniger durchgesetzt wird (Krings 2019; Wagner und Lilie 2014; Wagner 2018; Heindlmaier und Kobler 2022).

2. Theorie: Wie Prekarisierung und digitaler Taylorismus bei migrantischen Leiharbeiter:innen zusammenhängen

2.1 Arbeitsmarkttheoretische Einbettung des Onlineversandhandels

Wenn man die Ergebnisse der empirischen Forschung mit der Theorie verknüpft, zeigt sich, dass die Arbeitsbedingungen, manueller Jobs in der Branche, idealtypisch für sekundäre Arbeitsmarktsegmente sind. Diese sind gekennzeichnet durch hohe Arbeitsplatzunsicherheit, niedrige Löhne und geringe Aufstiegsmöglichkeiten. Auch Jahre nach der Immigration haben Migrant:innen hauptsächlich Zugang zu sekundären Arbeitsmärkten (Lancee und Bol 2017; Doeringer & Piore 1971; Köhler & Weingärtner 2017). Im Gegensatz zu den sekundären zeichnen sich primäre Segmente durch hohe Löhne, hohe Arbeitsplatzstabilität und Aufstiegschancen aus. Interne Arbeitsmärkte innerhalb Unternehmen, und mit ihnen die Aussicht auf höhere Positionen mit sichereren Bedingungen und höherer Entlohnung (ebd.), bleiben Migrant:innen häufig zunächst verwehrt. Während interne Arbeitsmärkte üblicherweise in Berufen mit differenzierten Qualifikationsanforderungen anzutreffen sind und historisch zu einer Spaltung der (Ende des 19., Anfang des 20. Jahrhunderts) proletarisierten Arbeiterklasse geführt haben, gelingt es dem untersuchten Feld, einen solchen internen Arbeitsmarkt auch in den gering qualifizierten Berufen zu imitieren. Durch die Zersplitterung der Beschäftigungsmöglichkeiten und die zergliederte Managementstruktur sind Job-Leitern für Leiharbeiter in manuellen Tätigkeiten eine vermeintliche Perspektive zur Milderung der Prekarität für unterschiedliche Zeiträume.

Es hat sich gezeigt, dass Migranten vor allem in den ersten Jahren nach ihrer Ankunft mit großer Wahrscheinlichkeit unsichere und schlecht bezahlte Arbeitsplätze annehmen (Confurius et al. 2023; Kohlenberger et al. 2021). Die Ursachen werden mit Humankapital (Becker 1975) oder mit rassistischer Diskriminierung in Verbindung gebracht (Nunley et al. 2015; Lee 2022). Die erstgenannte Strömung der Wissenschaft argumentiert dass Migrant:innen über weniger soziales und weniger anerkanntes kulturelles Kapital im Einwanderungsland verfügen, einschließlich eines tendenziell niedrigeren Niveaus an formaler Bildung oder nicht anerkannter Bildungsabschlüsse (Fouarge et al. 2012; Lancee und Bol 2017).

Da Arbeitsplätze im sekundären Segment durch niedrigere Löhne und unsichere Beschäftigungsverhältnisse gekennzeichnet sind, sind prekäre Arbeitsplätze in der Regel in diesem Segment zu finden. Aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge sind üblicher für migrantische Arbeiter:innen. Dies führt langfristig dazu, dass sie in sekundären Arbeitsmärkten bleiben (ebd.; Baranowska & Gebel 2010; De Lange et al. 2014; Kogan 2010).

2.2 Arbeitsorganisation: Taylorismus – Lean-Production – Digitaler Taylorismus

In Verteilerzentren finden sich drei typische Konzepte der Arbeitsorganisation: Taylorismus, Lean-Production und der digitale Taylorismus. Der Taylorismus ist am besten aus der Arbeit in den Industriemetropolen in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts bekannt. Das Fließband bei Ford wurde zur Manifestation des Prinzips des sogenannten *wissenschaftlichen Managements* von Frederick W. Taylor (Taylor 1911). Dieses nahm für sich in Anspruch, wissenschaftlich zu sein, indem es Arbeitsabläufe in kleinteilige Aufgaben zerlegte, die mit einzelnen Handgriffen ausgeführt wurden, um die Effizienz zu steigern. Die Organisation der Arbeit in Mikroaufgaben führt zu einer Dequalifizierung der Arbeitskräfte. Das bedeutet, dass die Arbeitskraft selbst in ihrem Wert reduziert wird und die Person, die sie verrichtet, für das Management, austauschbarer wird. Dies hat zur Folge, dass ungelernete Arbeitskräfte leicht eingestellt und rasch wieder entlassen werden können. Historisch gesehen wurden Kinder regelmäßig in tayloristischen Fabriksregimen beschäftigt. Das Fließband organisierte nicht nur die Arbeitsaufgaben und ihre Abfolge, es diente und dient auch heute noch als Mittel der managementkontrolle. Schließlich müssen sich Arbeiter:innen an seine Geschwindigkeit anpassen (Braverman 1998; Edwards 1979; Flecker 2017).

Die schlanke Produktion wurde in den 1980er Jahren zu einem weiteren erfolgreichen Instrument der Arbeitsorganisation transnationaler Firmen. Von Toyota entwickelt, breitete sie sich von Japan aus (ebd.). Als teamorientierte Organisationsform, orientiert sie sich mit ihrem „Just-in-Time Prinzip“ stark an Marktzyklen von Angebot und Nachfrage. Da Waren genau entsprechend der Nachfrage produziert werden sollen, dient sie dem Management insbesondere Kosten für Lagerung und häufig auch Personal zu senken. Im Kontext der Logistikarbeit im 21. Jahrhundert wird Leiharbeit genutzt, um in nachfragestarken Phasen, wie insbesondere in der Vorweihnachtszeit, eine größere Anzahl von Leiharbeiter:innen einzustellen. Sabrina Apicella prägt den Begriff des „Just-in-Time Retailing“, um die Dynamik der ‚atmenden Fabrik‘ auf große Dienstleistungsorganisationen, wie jene von Amazon-Versandzentren umzulegen, die Arbeitskräfte je nach Marktlage aufnimmt und abstößt (2021). Für Arbeitnehmer:innen bedeutet das allerdings erheblich geringere Beschäftigungssicherheit.

Bemerkenswerterweise prägt das Just-in-Time-Prinzip mittlerweile ganze Infrastrukturen. Es ist bspw. der Grund für die Existenz von Verteilzentren. Solche Standorte verfügen über keine Lagerräume. Ihre Aufgabe im Logistikwesen besteht darin, Pakete zu empfangen, sie zu sortieren, um die Sendungen nach Lieferadressen zu bündeln und sie den Zustellern für die berühmte letzte Meile, zu übergeben.

In der Literatur zum Onlineversandhandel wird rezent häufig der digitale Taylorismus als Hauptprinzip der Arbeitsorganisation und der Managementkontrolle diskutiert. Digitaler Taylorismus meint Arbeitsaufgaben, die digital angeleitet werden, während Arbeiter:innen, die mit digitalen Geräten arbeiten, gleichzeitig in Bezug auf ihre Arbeitsleistung überwacht werden (Altenried 2017, 2021; Delfanti und Frey 2021; Liu 2023). Mit der Definition von Moritz Altenried lässt sich der digitale Taylorismus in der „click-work“ (ausgeführt vom Computer, oft von zu Hause aus) und digital gesteuerten und kontrollierten Arbeitsaufgaben an ‚traditionellen Arbeitsorten‘ unterscheiden. Tayloristisch an dieser Arbeit ist der hohe Grad an

Zerlegung und Standardisierung der Arbeitstätigkeiten und die Vermessung des Arbeitsprozesses (2021, 151). Die Zerlegung der Arbeit führt wie zuvor zu einer Dequalifizierung der Arbeitenden, weshalb Arbeitgeber:innen Lohnkosten sparen und ungelernete Arbeitskräfte einsetzen können.

2.3 Managementkontrolle

Die vorliegende Studie verwendet eine Reihe von konzeptionellen Instrumenten der *Labor Process Theory* (LPT) und wendet diese auf die veränderte Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts an. Die theoretischen Werkzeuge haben ihre Bedeutung nicht eingebüßt, wenngleich sie insbesondere in Arbeitsfeldern, die stark von der Digitalisierung betroffen sind, unter anderen Vorzeichen zum Einsatz kommen. Ausgangspunkt der LPT ist das Transformationsproblem: Mit dem Abschluss von Arbeitsverträgen haben Kapitalist:innen zwar Arbeitszeit gekauft, dass innerhalb dieser Arbeitszeit allerdings auch Mehrwert¹ erwirtschaftet wird, stellt Firmen vor das Problem des *Managements*. Dieses besteht in der Anwendung verschiedener Methoden, um die Arbeiter:innen dazu zu bringen, möglichst effizient zu arbeiten (vgl. Flecker 2017).

Diese Methoden können nach LPT als Managementkontrolle bezeichnet werden und sie verändern sich auch im Verlauf der Zeit und des Wandels der Arbeitswelt. Edwards unterscheidet in seiner grundlegenden Studie *Contested Terrain* in historischer Perspektive zwischen direkter und struktureller Kontrolle (1979). Erstere war während der Industrialisierung bis zur so genannten *Rationalisierung* der Arbeit vorherrschend. Direkte Kontrolle meint jene die durch direkte Interaktion von Vorgesetzten und Arbeitnehmer:innen von Ersteren über Letztere ausgeübt wird. Verbale Anweisungen und Zurechtweisungen waren und sind immer noch wichtig am Arbeitsplatz. Historisch gesehen haben sie jedoch an Bedeutung verloren und mit ihnen die persönliche Willkür einzelner Vorarbeiter:innen, die auch ohne Begründungen Sanktionen, bis hin zum Ausschluss aus dem Betrieb aussprechen konnten. Der Grund dafür ist, dass aufgrund von Formalisierung und Bürokratisierung des Arbeitsverhältnisses, durch die steigende Verbreitung von Arbeitsverträgen das Weber'sche Herrschaftsprinzip der rationalen Herrschaft Einzug in die Arbeitswelt gehalten hat. Das *Gesetz des Unternehmens* kann von den Arbeitnehmer:innen akzeptiert werden, so dass sie Zugang zu höheren Rängen innerhalb des Unternehmens erhalten, oder es kann als Grund für einen Ausschluss dienen (ebd.). Historisch gesehen führt der Aufstieg von Arbeitnehmer:innen, die sich gemäß den Regeln eines Unternehmens verhalten, nicht nur zu sinkender Proletarisierung, sondern auch zu einer Spaltung der Arbeiter:innenschaft. Gleichzeitig wurde mit der Schaffung legitimer Aufstiegsmöglichkeiten, die zuvor erwähnten internen Arbeitsmärkte geschaffen. Beförderungsmöglichkeiten zu bieten, ist seither eine Schlüsselstrategie für das moderne Management, um Beschäftigte zu motivieren, die Arbeit ernst zu nehmen und sich anzustrengen. Allerdings hat sich der Kontext geändert.

2.4 Implikationen von Prekarisierung für Managementkontrolle

Nach der Rationalisierung des Arbeitsplatzes und dem goldenen Zeitalter der Normalarbeitsverhältnisse (Flecker 2017) nimmt in den letzten Jahrzehnten die Prekarisierung zu. Das bedeutet u.A., dass fragmentierte Belegschaften² und Beschäftigungsverhältnisse mit

¹ Mehrwert meint den Wertzuwachs, der laut Marx im kapitalistischen Wirtschaftssystem nur auf der Produktion von Waren und Dienstleistungen durch (menschliche) Arbeit erwirtschaftet werden kann (Marx et al. 2001).

² Fragmentierte Beschäftigung bedeutet, dass es verschiedene Arbeitsverhältnisse, und verschiedene Beschäftigter, mit unterschiedlichen Arbeitsvertretungen, zuständigen Gewerkschaften und Kollektivverträgen im gleichen Betrieb gibt (Marchington et al. 2005; Helfen et al. 2014; Flecker 2017).

geringerer Stabilität erweiterte Verbreitung finden. Beispiele sind „zero-hour-contracts“ im Vereinigten Königreich (Dowling 2021), Minijobs und Zeitarbeit in Deutschland und die Leiharbeit rund um den Globus um die es auch hier geht.

Prekäre Arbeitsplätze sichern den Lebensunterhalt nicht oberhalb eines kulturellen Minimums und diskriminieren daher gegen Arbeitnehmer:innen die sie ausüben, indem sie ihnen Wertschätzung, Zugang zu sozialen Netzwerken und soziale Teilhabe verwehren (Dörre 2013, 393f.; 2021). Wenn das Arbeitsverhältnis selbst prekär ist und von diesem – wie in Österreich (Stögner und Kowall 2024) – auch der Zugang zu Staatsbürgerschaft abhängt und damit ein langfristiges Bleibrecht verknüpft ist, dann zeigt sich eine besondere Verknüpfung von Arbeitsplatz- und Migrationsregime (vgl. Mezzadra und Neilson 2014). Zudem sind auch Wohnverhältnisse in der Regel von Einkommen abhängig. Wenn prekäre Jobs keine materielle Sicherheit über einen Planungshorizont von mehreren Monaten bieten, wird auch hier ein Verquickung zweier Prekaritätsdimensionen erkennbar (vgl. Birke 2022). Wie die verschiedenen Dimensionen von Prekarität im Bereich Arbeit, Aufenthalt, Wohnen und weiteren sozio-ökonomischen Sphären zusammenhängen, ist noch zu wenig erforscht. Einige Autor:innen im deutschen Sprachraum nehmen sich diesem Thema allerdings an (Birke 2022; Neuhauser und Birke 2021; 2023).

Die verschiedenen theoretischen Werkzeuge sollen helfen die Kontrolle am Arbeitsplatz mit den sozio-ökonomischen Verhältnissen insbesondere von migrierten (und geflüchteten) Arbeiter:innen aus Drittstaaten in einem transnationalen Logistikkonzern im Zeitalter von Digitalisierung und Prekarisierung/Rationalisierung zusammendenken.

3. Methodik

Dieser Artikel basiert auf einer ethnografischen Feldforschung, die ich über einen Zeitraum von fast zwei Monaten durchgeführt habe, beginnend mit dem Rekrutierungsprozess in einer Leiharbeitsfirma, über das Bewerbungs- und Auswahlverfahren bis hin zur Arbeit in einem Verteilzentrum. Die Ethnographie und ihre Auswertung bildete den ersten Forschungszyklus der nach Grounded Theory Methodologie (GTM) angelegten Forschung (Charmaz 2014; Przyborski und Wohlrab-Sahr 2021). Dieser diente dazu die Arbeitsrealität und den Arbeitsalltag migrierter Menschen zu erfassen, zu beschreiben und zu analysieren. So konnten hinsichtlich der Forschungsfrage konkret Erkenntnisse über den Arbeitsprozess und die digitale Überwachung gewonnen werden, aber auch über Zwang und Druck, der informell von Vorarbeiter:innen und Management ausgeübt wird und eng mit der Sozialstruktur und ihrer Implikationen verwoben ist.

In einem zweiten Zyklus analysierte ich Interviews mit sieben migrierten Arbeiter:innen in Logistikzentren und Paketzustellung. Die Interviews wurden als problemzentrierte Interviews (PZIs) konzipiert (Witzel 2000) und auch sie wurden auf Basis von GTM ausgewertet. Die Einblicke aus den Interviews halfen die Analyse des Arbeitsprozesses und der Kontrolle in ihm einzuordnen. So konnte der Sinn, den migrierte Leiharbeiter:innen mit ihrer Arbeit im Verteilzentrum verbinden, erhoben und analysiert werden.

Ursprünglich lag der Fokus der Recherche rein auf betrieblicher Kontrolle, auch mit der Literatur zum Thema digitaler Taylorismus im Hinterkopf. Die erste Forschungsfrage lautete:

*Welchen Maßnahmen betrieblicher Kontrolle sind die Arbeiter*innen in einem Verteilerzentrum der Onlineversandhandelsbranche unterworfen?*

Da allerdings im Rahmen der Ethnographie eine Reihe von Fragen bzgl. der Beziehung zwischen der Ausübung von Druck seitens Vorarbeiter:innen und dessen Tolerierung durch die

Arbeiter:innen in der Branche aufgeworfen wurden, analysierte ich anschließend PZIs mit migrierten Arbeiter:innen. Um insbesondere diesen Aspekt herauszuarbeiten, stellte ich die folgende Forschungsfrage:

*Inwiefern ist die Prekarisierung und Ethnisierung der Arbeiter*innen relevant für das System betrieblicher Herrschaft?*

Beide Fragen wurden schließlich zusammengedacht, da es nicht sinnvoll ist den Arbeitsprozess und die Kontrolle in migrantisierten Branchen ohne Prekarisierung und Ethnisierung zu denken.

4. Ergebnisse

4.1 Druck vor Weihnachten: saisonale Rekrutierung von Leiharbeiter:innen

Im November 2021 bewarb ich mich über die Website einer Leiharbeitsfirma auf eine Stelle als Logistikarbeiter bei einem Onlineversandhandelsunternehmen. Nur 20 Minuten später erhielt ich einen Anruf. Ich wurde gefragt, ob meine Bewerbung noch aktuell wäre, was mich verwunderte. Als nächstes wurde ich gefragt, ab wann ich zu arbeiten beginnen könne. Enttäuscht reagierte die Angestellte der Leiharbeitsfirma als ich ihr sagte, ich könne frühestens in einer Woche anfangen. „Erst nächste Woche, dann werden wir dich nächsten Mittwoch zur Vertragsunterschrift im Büro brauchen“. Die Enttäuschung ist aus Sicht der Geschäftsleitung verständlich, da die Arbeitgeber im Onlinehandel in der Vorweihnachtszeit außerordentlich viele Arbeitskräfte brauchen.

An besagtem Tag kam ich in das Bürogebäude und wurde zunächst in einen separaten Raum geschickt um zwei Formulare auszufüllen. Auf dem ersten musste ich deklarieren, in welchen Gebieten Österreichs ich bereit war, zu arbeiten. Auf dem zweiten wurden die Deutsch- und Mathematikfähigkeiten getestet. Beim Deutschttest müssen alle beginnenden Leiharbeiter:innen, in die linke untere Ecke eines Kästchens eine Pflanze und in die rechte obere Ecke eine Sonne zeichnen. Ein Interviewter, beschreibt den Test wie folgt:

„Als ich ins Büro eingetreten bin von [der Leiharbeitsfirma], die haben mich – so dumm – die haben mir diesen Assessment-Test gegeben mit der Frage zum Beispiel 1081 minus 272 (...), danach ein Kästchen, ein Kreis und Dreieck zeichnen, alles verbinden, eine Sonne und eine Blume zeichnen.“ (Georgi³)

Die systematischen Deutschtests der Bewerber:innen in der Leiharbeitsfirma, deutet darauf hin, dass Leiharbeit tatsächlich, wie in der Literatur beschrieben, migrantisiert ist (Neuhauser et al. 2021), und dass sich diese Tatsache bereits im Rekrutierungsprozess widerspiegelt.

Besonders deutlich wird die Migrantisierung und die Marginalisierung der migrantischen Leiharbeiter:innen in der nächsten Phase des Bewerbungsverfahrens: Zusammen mit sechs anderen zukünftigen Leiharbeiter:innen wurde ich in einen Konferenzraum gerufen. Ein Human Resources Mitarbeiter (Recruiter) der Leiharbeitsfirma leitete eine Vorstellungsrunde ein. Er nannte seinen Namen und aus welchem Land er kam und forderte alle Anwesenden es ihm gleich zu tun. Mehr als die Hälfte der Anwesenden kam aus Ländern des Nahen Ostens, einer aus Lateinamerika, eine ältere Person aus Osteuropa und ich, die einzige Person aus Österreich. Nach der Vorstellung fragte der Recruiter, ob er meinen Arbeitsvertrag nehmen könne, um allen im Raum zu erklären, was der Inhalt der Verträge ist. Er nahm mir meinen Vertrag weg und nachdem er jeweils zwei oder drei knappe Bemerkungen pro Seite über den

³ Die Namen der Interviewten wurden zwecks Anonymisierung geändert. Da ihre Positionen in der Firma, die Herkunft und andere Faktoren aufschlussreich sind, wurden sie pseudonymisiert.

angeblichen Inhalt gemacht hatte, reichte er mir jede Seite und ersuchte alle zukünftigen Leiharbeiter:innen, jede davon einzeln zu unterschreiben. Meine zukünftigen Kolleg:innen und ich taten das, ohne Fragen oder Protest. Erst als es um die Arbeitszeiten ging, nahm ich mir Zeit zu lesen und das Geschriebene und die Erklärung zu vergleichen. Als ich zögerte, bevor ich unterschrieb, fragte mich der Recruiter, ob es ein Problem gäbe, oder ob ich nicht verstanden hätte, was dort stand. Ich antwortete, ich wolle es einfach nur lesen, aber er fragte weiter, ob er den Inhalt erklären solle, und begann dann, dies zu tun, ohne dass ich antwortete. Schließlich unterschrieb ich auch diese Seite, um keinen Ärger zu machen. Aber der Zwangscharakter dieses Arbeitsverhältnisses wurde auffallend deutlich, noch bevor es begann.

4.1 Ethnisch geprägte Job-Leitern: Ethnisierung von Leiharbeit und Aufstiegsmöglichkeiten

Am ersten Arbeitstag im Verteilzentrum treffen neue Leiharbeiter:innen auf den ‚Standortmanager‘⁴ der Leiharbeitsfirma. Dieser fragte mich und meine Kolleg:innen nach unseren Telefonnummern und nahm uns in eine WhatsApp-Gruppe auf, in der uns unsere zukünftigen Dienstpläne zugeschickt wurden.

Anschließend kam einer unserer Vorgesetzten des Onlineversandhandelsunternehmens zur Gruppe der neuen Mitarbeiter:innen und initiierte eine Vorstellungsrunde. Die neuen Mitarbeiter wurden gebeten, ihren Namen und ihr Herkunftsland zu nennen und zu erklären, warum sie gerade bei diesem Onlineversandhandelsunternehmen arbeiten möchten. Die meisten anderen Arbeiter:innen kamen aus Ländern des Nahen Ostens und einer aus Lateinamerika. Als ich sagt, ich käme aus Österreich, sagte der Vorgesetzte, dass es nun eine dritte Person unter Hunderten von Arbeiter:innen im Verteilerzentrum mit österreichischer Staatsbürgerschaft gäbe. Ein zweiter Vorgesetzter, offenbar ebenfalls ein Österreicher, fügte hinzu: *„Wir sind hier in der Unterzahl“*.

Die Aussage dieses österreichischen Vorgesetzten spiegelt den tief verwurzelten Rassismus wider, der die Rekrutierungsmuster in Logistikkonzernen und insbesondere in der Leiharbeit (in dem Sektor) prägt. Zunächst ist der überwiegende Anteil der Arbeiter:innen (jener, die manuelle Tätigkeiten ausführen) selbst migriert.

*„When I was working there, there were (...) three or four [Vorarbeiter*innen] were from Serbia who speak English, but there is another new warehouse. So, mein Freund, (...) says most people there are from Somalia, and the rest is from Afghanistan, Arabic or from Syria. The most are Somalia and Afghanistan. Maybe one who is from Serbia. There are no people from north Europe, Finland, British, you know.“* (Kovu)

Zudem sind höhere Positionen im Verteilerzentrum (zunächst jene mit Weisungsbefugnissen in der Werkshalle), tendenziell eher mit Migrant:innen aus EU-Ländern oder Nachkommen von Migrant:innen besetzt, als von jenen aus Drittstaaten (wie dem Nahen Osten und afrikanischen Ländern).

„[W]enn man ins Büro geht, merkt man, dass unser Management, wichtige Menschen, österreichische Herkunft haben.“ (Georgi)

Österreichische, deutsche und mitteleuropäische Arbeitnehmer:innen gehören zu denjenigen, die am ehesten befördert werden, zunächst in die direkte Beschäftigung bei dem Onlineversandhandelsunternehmen (in der Werkshalle) und dann in die Reihen der Führungskräfte und Personalplaner:innen (‚im Büro‘), wie auch Abdul aus seiner langjährigen Erfahrung im Unternehmen berichtet:

⁴ Aus Gründen der Anonymisierung werden die Bezeichnungen der Funktionen der Beschäftigten geändert.

„Es gibt, (...) Rassismus, es gibt viele Leute die rassistisch sind, zum Beispiel du bist Ausländer, du bist immer (...) der Letzte [der befördert wird], du bist immer am Ende. Die Leute, die Österreicher sind, die sind die Ersten, immer, die sind die Ersten. Ich bin seit Langem hier, aber trotzdem, ich hab' das erlebt und ich hab' gesagt, warum habe ich das [die Beförderung] nicht bekommen. Das ist meine Chance, warum gibst du das jemand anderem. (...) hier kommst du wieder zurück zu null. (...) Das ist so eine Enttäuschung ist das wieder, warum ich nicht, warum die schon. (...) Gerechtigkeit gibts keine (...) er kann nur [einzelne der verschiedenen Aufgaben ausführen]. Und dann auf einmal arbeitet er im Büro – weil er hier geboren ist.“ (Abdul)

Abdul zufolge ist die Beförderung keine Frage der Leistung, sondern der ethnischen Zugehörigkeit oder Nationalität. Diese Beobachtung wird von anderen Befragten geteilt und ist in der Beschäftigungsstruktur deutlich erkennbar. Aus der Erzählung wird auch eine Frustration erkennbar. Sie kommt aus der Erfahrung langjährige Bemühungen von Vorgesetzten nicht anerkannt zu bekommen. Arbeiter:innen mit mitteleuropäischem Hintergrund hingegen, müssen keine außerordentlichen Leistungen vorweisen, um befördert zu werden.

Der Fakt, dass Rassismus die höheren Ränge des Unternehmens strukturiert, ist auffallend, da das Unternehmen besonders ein Leistungsnarrativ bedient. Es hebt, wo es kann, hervor, dass eine hohe digital getrackte Leistung der Schlüssel für eine direkte Beschäftigung bei dem Onlineversandhandelsunternehmen ist – angeblich unabhängig von sozialem, rassistischem oder geschlechtlichem Hintergrund.

4.2 Hierarchien und Stufen: das Versprechen des Aufstiegs

In der Regel steigen Arbeiter:innen in Logistikzentren dieses Onlineversandhandelsunternehmens als Leiharbeiter:innen ein. Die Aussicht auf eine Festanstellung wird dabei vom Management vom ersten Tag in Aussicht gestellt und dient als Anreiz für die Leiharbeiter:innen besonders schnell zu arbeiten. Wer schnell arbeitet, hat dabei erhöhte Chancen auf einen Aufstieg im Unternehmen, so heißt es. Zwar arbeiten die meisten Arbeiter:innen auf der untersten Hierarchieebene und führen manuelle Tätigkeiten aus, allerdings gibt es alleine in der Werkshalle eine Reihe an weisungsbefugten Posten. Drei bis Vier verschiedene Positionen sind offiziell dafür da verschiedene Anweisungen an die Arbeiter:innen auf unterster Ebene zu delegieren. Auch jenseits der Werkshalle geht die Delegation von Zielvorgaben weiter. Ein Posten ist dafür verantwortlich, dass die Zielvorgaben in erledigten Paketen pro Schicht erledigt werden, ein weiterer plant Belegschaften so, dass die Pakete, die an bestimmten Tagen kommen, abgearbeitet werden können. Vermutlich kann diese Verantwortungskette weitergeführt werden, auch wenn das vorliegende empirische Material zwar Indizien, aber zu wenige Beweise dafür bereithält.

Besonders spannend ist der zuvor erwähnte ‚Standortmanager‘, der den Einsatz der Leiharbeiter:innen plant, da das sehr relevante Auswirkungen nicht nur auf die Anzahl der Beschäftigten im Betrieb und ihre rasche Zu- und Abnahme hat, sondern auch auf die Leben der Leiharbeiter:innen. Ilias erzählt, wie der Markt, also die Nachfrage nach Paketen dafür bestimmend ist, wie viele Leute eingestellt werden:

"Aber der große Unterschied ist (...), manchmal bekommen die mehr Angebote für die Pakete und wenn viel los ist (...), brauchen sie die Leute von der Leihfirma." (Ilias)

Auch Kovu bestätigt diese Beobachtung und impliziert bereits, wie rasch Arbeitskräfte angeheuert werden. Zudem kann man erahnen, dass es sich bei den Angeworbenen um Menschen handeln muss, die stets bereit sind auch die undankbarsten Arbeiten zu erledigen.

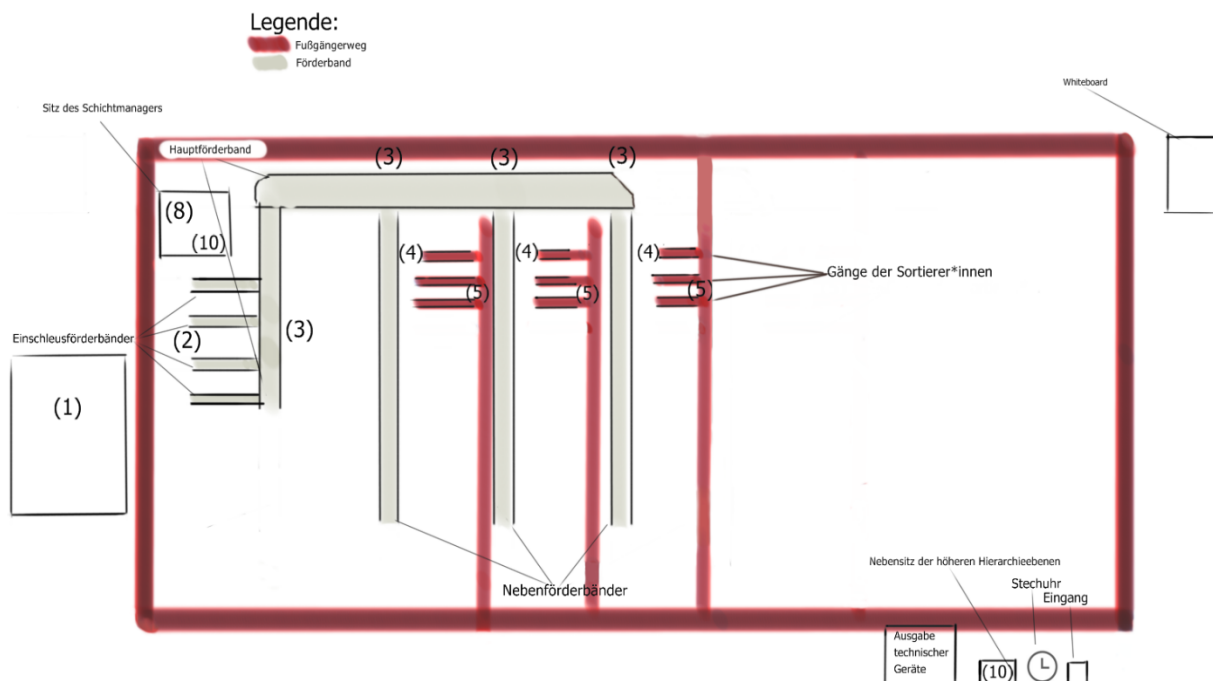
"Sie wissen, ich bekomme diese Woche 1000 Pakete, also brauche ich dringend 20, 50 Arbeiter."
(Kovu)

Im nächsten Abschnitt wird der Arbeitsprozess im Verteilerzentrum anhand von fünf verschiedenen manuellen Arbeitsaufgaben im Detail nachgezeichnet, die von Leiharbeiter:innen ausgeführt werden.

4.3 Digitale Kontrolle und der Arbeitsprozess

Nach dem Durchlaufen der Sicherheitskontrollen ist das Umziehen und Anlegen einer Sicherheitsweste und von Sicherheitsschuhen Pflicht. Anschließend lassen die Vorgesetzten die Arbeiter:innen warten, bis sich die Förderbänder in Bewegung setzen und die ersten Pakete bereits an den Arbeitsplätzen ankommen.

Wenn die Leiharbeiter:innen schließlich zur Arbeit gerufen werden, gehen sie in die Werkshalle, wo sie ihre Arbeitszeit an der Stechuhr registrieren können. Das bedeutet, dass täglich bis zu 30 Minuten nicht als Arbeitszeit registriert werden, obwohl sie die vom Arbeitgeber angeordnete Voraussetzung für die Arbeit im Verteilerzentrum sind.



Nach dem einstecken, werden die Leiharbeiter:innen ihrem täglichen Arbeitsplatz zugewiesen. Diese sind in Skizze 1 mit 1 bis 5 nummeriert.

Auf Position 1 müssen die Arbeitenden mit Paketen gefüllte Boxen mittels Hubwagen zu den Förderbändern bringen, und zwar zur Position Nummer 2. Die 2 steht für ein Team aus drei Personen, von denen die erste Person die gesamte Schicht über Pakete auf das Förderband hebt, die zweite Person scannt jedes Paket mit einem Gerät, das Etiketten druckt. Diese Etiketten werden auf das jeweilige Paket geklebt. Person Nummer drei liest die Etiketten und befördert sie mit einem Schubs auf eines von zwei parallel laufenden Förderbändern – so wird eine Vorsortierung der Pakete vorgenommen. Da die Förderbänder die Pakete in unterschiedliche Teile des Verteilerzentrums bringen.

Die Arbeiter:innen auf Position 1 führen keine tayloristischen Tätigkeiten aus. Ihre Arbeit ist vielmehr durch "einfache/unstrukturierte Arbeitsaufgaben" gekennzeichnet (Eichmann & Saupe 2010). Die Arbeitsaufgaben auf Position Nummer zwei sind unterschiedlich. Die erste

Person verrichtet eine klassische tayloristische Tätigkeit. Sie interagiert nur mit den Paketen und dem Förderband, genau wie die dritte Person im Team. Interessant ist, dass die digitale Kontrolle der mittleren Person im Team dem Management dazu dient, das gesamte Team zu überwachen und (falls aus dessen Sicht notwendig) auch zu kontrollieren. Die Arbeit dieser Teams ist relevant für die Arbeitsgeschwindigkeit entlang des gesamten Verteilungsprozess und ist so für das Management der Schlüssel zur Erfüllung der Zielzahlen jeder Schicht.

Die Nummern 8 und 10 in der Skizze stehen für den/die Schichtleiter:in und einige Vorarbeiter:innen, die im Unterstellt sind und seine Vorgaben ausführen. Der/die Schichtleiter:in ist für das Erreichen der schichtspezifischen Zielzahlen verantwortlich, die als Anzahl an Paketen vorgeben werden. Die Vorarbeiter:innen sind dafür verantwortlich, die Anweisungen des Schichtleiters auszuführen und, falls erforderlich, die Arbeiter:innen durch Kommandos zu höherer Arbeitsleistung zu bringen. Der/die Schichtleiter:in behält den Überblick über die in der Verteilung befindlichen Pakete, da die Person im Team am Anfang des Förderbands auf Position 2 digital überwacht wird. Die Etikettendrucker drucken nicht nur Etiketten, sie registrieren auch jedes gescannte Paket. Die Anzahl der gescannten Pakete pro Person ist für die Schichtleitung, die direkt hinter diesen Arbeitern sitzt, in Echtzeit sichtbar. Das Management hat sich bewusst dort platziert, da die Kontrolle dieser Arbeitsaufgabe von größtem Interesse ist, um genügend Druck auf alle nachfolgenden Arbeiter:innen auszuüben. Wenn die Anzahl der auf die Förderbänder gelegten Pakete der Schichtleitung nicht genügt, kommt diese oder schickt ihre Vorarbeiter:innen persönlich zu den Teams, um sie zu ermahnen mehr Pakete in kürzerer Zeit auf das Band zu befördern. Sie identifizieren dann einzelne „Schuldige“ und kritisieren diese dafür, dass sie „zu langsam“ arbeiten würden.

„Ein Schichtleiter ging zu einem Team und schrie die Person [auf Position 1] an, sie würde die Pakete zu langsam auf das Förderband legen. Er sagte, sie sollten schneller sein. Daraufhin begann auch der Arbeiter [auf Position 2] in der, digital überwachten, Position den ersten anzuschreien, ‚komm schon, wir können 2000 Pakete pro Stunde machen, wir müssen es schaffen‘ und ab und zu ‚yallah, yallah (komm schon)‘. Mehrere Stunden ging das mit Unterbrechungen so weiter.“ (Beobachtungsprotokoll).

Wenn das Management auf diese Arbeiter:innen am Anfang des Förderbands genügend Druck ausübt, reicht die Anzahl der Pakete auf dem Band und dessen Laufgeschwindigkeit aus, die Leistung der beiden folgenden Positionen, Nummer 3 und 4 in der Skizze, zu kontrollieren. Die Aufgabe der Person Nummer 3 besteht darin, das Etikett jedes Pakets zu lesen und es vorzusortieren, indem es auf eines, zweier parallelaufender Förderbänder geschoben wird, je nachdem, an welche Position es letztendlich gelangen soll. Die Mitarbeiter:innen an Position 4 nehmen die Pakete vom Band, lesen ihre Etiketten und legen sie auf ein Ablage am Ende eines der (in der Skizze rot markierten) Gänge. In diesen arbeiten die Sortierer – Position Nummer 5 in der Skizze. Diese sind für die Analyse der digitalen Kontrolle im Arbeitsprozess von besonderem Interesse. Erstens, weil sie die größte Gruppe von Arbeiter:innen bilden, und zweitens, weil sie völlig vereinzelt und vollständig von den digitalen Geräten angeleitet arbeiten. Die Geräte benötigen sie zudem zur Erledigung ihrer Arbeitsaufgaben.

Die Sortierer:innen nehmen die Pakete von der Ablage, auf die sie ihre Kollegen gelegt haben, und scannen ihre QR-Codes. Der Scanner zeigt den Arbeiter:innen dann, wo das Paket einzuordnen ist. In den Wänden der Gänge befinden sich Regale, in ihnen sind Boxen, diese werden mit Paketen befüllt und anschließend in die Autos der Zusteller:innen verfrachtet. Jedes Mal, wenn ein:e Sortierer:in den Anweisungen seines Scanners folgt und ein Paket in die dafür vorgesehene Box legt, muss der QR-Code dieser Box gescannt werden. Wurde das Paket korrekt sortiert, signalisiert ein positives Tonsignal und ein grünes Zeichen auf dem Display des

Scanners den Erfolg. Negative Audio- und Videosignale sollten den Mitarbeiter darauf hinweisen, das Paket neu zu sortieren.

Wurde ein Paket richtig sortiert, ist dies auch für die Schichtleitung und deren Vorgesetzte sofort sichtbar. Die Scanner leiten also nicht nur die Arbeitsaufgaben, sondern erlauben es den Vorgesetzten auch die Arbeitsleistung der einzelnen Sortierer:innen in Echtzeit einzusehen. Die Arbeiter:innen scheinen dabei mit ihrem Namen, und in Rangordnung, abfallend je nach der Anzahl der von ihnen abgearbeiteten Pakete ab.

Wenn Vorgesetzte die Möglichkeit haben mit einzelnen Arbeiter:innen zu sprechen, verwenden sie die Ranglisten, um ihnen „Feedback“ zu geben oder sie zu mehr Leistung zu anzuhalten. Als ich von meiner Schicht kam und zufällig neben meinem Vorgesetzten ging, fragte ich ihn, wie es ihm gehe. Da sagte er:

„Das schauen wir gleich. Du bist auf Platz drei, du hast heute 1080 Pakete gemacht. Das ist nicht schlecht, aber sieh dir sie an, und zeigte auf die Spitze der Rangliste. 1480 Pakete in der gleichen Zeit. So wie sie musst du arbeiten.“ (Beobachtungsprotokoll)

Ich bemerkte, wie mich diese Interaktion dazu brachte, schneller arbeiten zu wollen, da ich mich überwacht und sichtbar fühlte. Ich wusste, dass ich bezüglich meiner Arbeitsgeschwindigkeit jederzeit beobachtet werden konnte. Zweitens verspürte ich den Drang, schneller als meine Kolleg:innen zu arbeiten, um meinen Arbeitsplatz zu behalten.

Die Wettbewerbsatmosphäre wird maßgeblich durch die Erzählung des Managements geschürt. Schon während des Einstellungsverfahrens wird in der Leiharbeitsfirma erzählt, dass ‚schnelle Arbeiter:innen‘ direkt bei der Onlineversandhandelsfirma angestellt werden könnten. Die Leiharbeiter:innen werden so motiviert, schnell zu arbeiten und ihre körperlichen Grenzen zu missachten, weil sie hoffen, ihrer Prekarität durch eine direkte Beschäftigung zu entkommen. Das Unternehmen nutzt diese Motivation für eine sichere Beschäftigung während eines oder zweier arbeitsintensiver Monate, wie etwa in der Vorweihnachtszeit. Sie entlässt aber die meisten Leiharbeiter:innen allerdings, wenn der Bedarf an zusätzlicher Arbeitskraft nicht mehr gegeben ist.

[They say], they can take you directly if you're fast, you know. But after Christmas: sorry, Kündigung. They don't have mercy.“ (Kovu)

Interviewte berichten allerdings auch, dass Manager:innen Leute kündigen, die langsamer Arbeit bezichtigt werden.

„Wenn (...) du heute müde bist und nicht gut arbeitest und der Chef (...) zu dir kommt und sagt, er sieht alles, was du im Computer gemacht hast. Und wenn er zu dir kommt und sagt: 'Du hast heute nicht gut gearbeitet. Wenn du noch mal so arbeitest, dann bist du weg.'“ (Ilias)

In diesem Setting sind migrantische Leiharbeiter:innen zumeist auf der Hut und versuchen sich insbesondere anfangs mit besonders hohen Arbeitsleistungen hervorzutun. Das Management nutzt daher nicht nur die Hoffnung auf einen sicheren Arbeitsplatz, sondern auch die multiple Prekarität und sozialstrukturelle Diskriminierung von migrierten und geflüchteten Arbeiter:innen aus. So wird auch Angst vor einem Rückfall in die Prekarität zum Antrieb für Leiharbeiter:innen, schnell zu arbeiten.

4.4 Wie Prekarität Arbeitsmarktchancen beeinflusst

Nicht nur die finanzielle Situation sondern auch die Aufenthaltserlaubnis hängt in Österreich von einem Lohnarbeitsverhältnis mit einem bestimmten Einkommen ab. Staatsbürgerschaftswerber:innen müssen vor der Antragstellung ein festes und regelmäßiges

Einkommen für 36 Monate innerhalb der letzten sechs Jahre mit sechs Monaten ununterbrochener Beschäftigung nachweisen (oesterreich.gv.at 2024). Neben anderen Kriterien macht dieses Mindestlohnkriterium Österreich zu einem der restriktivsten Länder für die Beantragung der Staatsbürgerschaft weltweit (Migrant Integration Policy Index 2020; Stögner & Kowall 2024). Abdul beschreibt seinen langwierigen Kampf um einen Staatsbürgerschaftsantrag, vor allem weil das Mindestlohnkriterium ihn dazu zwingt, zwei Jobs im Niedriglohnssektor auszuüben, da die Arbeit im Onlineversandhandel allein nicht ausreicht.

"Wenn ich in Zukunft die Staatsbürgerschaft beantragen will, muss ich drei Jahre lang in Österreich gearbeitet haben und mindestens 1000 € netto verdienen. Und [in der Firma zu arbeiten] reicht nicht aus. Ich muss auch woanders arbeiten, um genug Lohn zu bekommen."
(Abdul)

Auch andere Arbeiter:innen des Onlineversandhandelsunternehmens berichten, dass ihr Lohn nicht für den Antrag ausreicht. Erschwerend hinzu zum geringen Lohnniveau kommen illegale Praktiken der Leiharbeitsfirma, die zu Schwankungen und Unterschreitungen, des vertraglich versprochenen Lohnes führen.

„Wir (...) [die Angestellten der Versandhandelsfirma] bekommen immer das gleiche Geld. Aber die bei [der Leiharbeitsfirma] nicht. Wenn du drei Stunden arbeitest und wenn wir (...) 10,50€ mal drei rechnen. Manchmal bekommst du 1300€, aber manchmal 900€, oder 800€. Wenn du fragst, sagen sie du hast weniger Stunden gearbeitet. (...) Diese Person sagt wir haben diesen Monat 700€ bekommen, ich weiß nicht warum. [Die Manager:innen] sagen du hast weniger gearbeitet und er sagt, ‚was soll ich machen wenn [die Versandhandelsfirma] mich nach Hause schickt‘. Wenn die Arbeit fertig ist, musst du nach Hause. Von [der Leiharbeitsfirma] müssen die Leute auch nach Hause und die bekommen dann später weniger.“ (Ilias)

Weiters berichten Interviewte, dass Leiharbeiter:innen mehr Stunden arbeiten müssen, als in ihren Verträgen vorgesehen. Diese zusätzlichen Stunden bezahlt das Unternehmen häufig nicht, obwohl das gegen geltendes Recht verstößt. Kovu erklärt wie das Unternehmen das macht:

„Some weeks the company does not receive a lot of packages, (...) so they tell you, you have to stay home. So you stay there that means these hours are paid because you're schon angemeldet. They accumulate all these hours, and when the booming days come, they say you have to work today 10 hours for free.“ (Kovu)

Das Sammeln von „Minusstunden“ ist illegal, ebenso wie der Zwang, kostenlos Überstunden zu leisten (Arbeiterkammer 2024).

Dass es zu systematischen Rechtsverletzungen kommt, muss als spezifisch für die migrantisierte Arbeitsbeziehung betrachtet werden. Die meisten migrantischen Arbeiter:innen nehmen geringe Bezahlung, illegale Lohnkürzungen und andere Zwangsmomente durch Arbeitgeber:innen trotz Wissens um die Illegalität teilweise hin, da sie aus Erfahrung um ihre Arbeitsmarktchancen in anderen Branchen wissen. So antwortet ein ehemaliger Leiharbeiter auf die Frage, ob das Unternehmen von der sozioökonomischen Prekarität der migrantischen Arbeiter:innen weiß:

„They take advantage of the situation the people are in. They take advantage (...), of the problems people have, the suffering. (...) When I see that you are more in need, then I take you, because I can exploit you easily. I can do whatever I want.“ (Kovu)

Schlussfolgerung und Diskussion

Die Analyse zeigt, welche Arbeitsmarktchancen die aktuell typisch stark migrantisierten Belegschaften der Onlineversandhandelsbranche haben. Interviewte berichten, dass sie über ihre Netzwerke von Bekannten und Verwandten von der Beschäftigungsmöglichkeit in der Branche, trotz ihrer Herkunft erfahren. Die Interviewten berichten von Ausgrenzungserfahrungen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt.

Der Einstieg in die Branche, als Arbeiter:in, ohne formale Qualifizierungen funktioniert hauptsächlich über Leiharbeit. Ich konnte zeigen, wie sich die beschriebene Migrantisierung von Leiharbeit (vgl. Neuhauser et al. 2021) in spezifischen Einstellungsmustern, wie dem Deutschtest oder Vertragsunterschrift unter Druck, äußert. Hier wird die geringe Information über Arbeitnehmer:innenrechte von ausländischen Staatsbürger:innen und die hohe Schwelle, auch bei Wissen diese einzufordern, von den Arbeitgebern ausgenutzt.

Im Arbeitsverhältnis selbst prägt hoher Druck den Alltag der überwiegend migrierten Leiharbeiter:innen. Auch hier nutzt das Management die Machtasymmetrie, um migrantischen Arbeitnehmer:innen Rechte vorzuenthalten. So werden Trinkflaschen nicht ausgeteilt, Sicherheitsschuhe in unpassenden Größen vergeben, es wird nicht nach vertraglich Vereinbartem Lohnniveau bezahlt und bei Krankheit, oder aufgrund des Vorwurfs geringer Leistung gekündigt.

Bezüglich der Arbeitsorganisation scheint die Rolle des digitalen Taylorismus in der Literatur teilweise größer, als sie womöglich tatsächlich ist. So sind diverse Standorte noch weit weg von Robotisierung. Am untersuchten Verteilzentrum sind nur wenige Positionen als digital-tayloristisch beschreibbar und traditionelle manuelle Tätigkeiten sind zentraler Bestandteil. Wo digitale Kontrolle eingesetzt wird, dient sie zunächst dazu weniger Personal für Einschulung und Aufsicht zu benötigen. Darüber hinaus wird sie vorwiegend zur Incentivierung und Sanktionierung der Arbeitskräfte verwendet, wozu es allerdings die Interaktion mit Vorarbeiter:innen benötigt. Die Abstoßung von Belegschaftsanteilen nach saisonalen Spitzen und somit die Personalplanung nach Lean-Production-Prinzipien, ist jedoch besonders wichtig für das Management und kann so als zentral für die Arbeitsorganisation im Verteilzentrum angesehen werden.

Für die Diskussion rund um den begriff der Managementkontrolle bedeutet digitale Überwachung die Möglichkeit zusätzlichen Druck auf Arbeiter:innen auszuüben, indem Leistungen verglichen und Arbeiter:innen die Vergleiche gezeigt werden. So schürt das Unternehmen den Wettbewerb zwischen Arbeiter:innen. Besonders relevant ist im Kontext der Kontrolle daher allerdings die sozio-ökonomische Lage der migrantischen Leiharbeiter:innen in der Branche und ihre Ausgrenzung aus weiten Teilen des Arbeitsmarktes. Durch diese Hintergründe sind Versprechen der Übernahme in Festanstellung und Kündigungsdrohung derart wirkmächtige Druckmittel. Sie dienen nicht nur dazu Arbeiter:innen schneller arbeiten zu machen, sondern auch die Spaltung der Belegschaft voranzutreiben und Solidarität zwischen Kolleg:innen zu senken.

Leiharbeiter:innen wird bei Kündigung nach saisonaler Beschäftigung erneute Einstellung in Aussicht gestellt, was sie dem Unternehmen gegenüber oft, trotz Wissens um widerrechtliche Behandlung, von Klagen absehen lässt. Diese Gemengelage von Druck, Ausbeutung und Lohnbetrug halten migrantische Leiharbeiter:innen in Prekarität, da sie aufgrund geringer Löhne ihre Rechnungen nur schwer zahlen können. So sind sie trotz ihrer Arbeit oft von prekären Wohnsituationen betroffen. Zudem benötigen sie zumeist ein über mehrere Jahre stabiles und höheres Einkommen, als das in der Branch (und nach widerrechtlichen Lohnabzügen) ausgezahlt, um für die Staatsbürgerschaft anzusuchen. So wird durch das prekäre Arbeitsverhältnis migrierten Arbeiter:innen in der Branche die Aussicht auf

dauerhaften Aufenthalt erschwert. Daher beeinflusst die Prekarität in der Arbeit auch jene in der Sphäre des Aufenthalts.

Ausblick

Angesichts dieser Befunde fällt es schwer nicht dystopische Klänge anzuschlagen. Aber es gibt Hoffnung. Die Labor Process Theory ist nicht umsonst bekannt für ihren Fokus auf Widerstand im Arbeitsprozess. Zwar betonen die Befunde dieser Arbeit die sozial-strukturellen Erschwernisse von Aufstieg und die umfassende digitale Überwachung in transnationalen Logistikunternehmen, und doch gibt es auch dort Widerstände. Arbeiter:innen haben erkannt, was digitale Überwachung erfassen kann und was nicht. Manche von ihnen arbeiten vorwiegend kleine Pakete ab, um selbst in den digital beschränkten Augen des Managements als schnellere Arbeiter:innen zu erscheinen. Zwar ist das eine Form des Widerstandes, die sehr neoliberal, meritokratisch und von Vereinzelung in der Arbeitswelt geprägt ist, aber sie ist doch eine Auflehnung. Denn so bleiben große Pakete liegen, mehr Zeit muss nach der Schicht verwendet werden, diese einzusammeln und abzuarbeiten. So muss das Unternehmen mehr Geld an die gesamte Belegschaft zahlen, die so länger bei ihrer Schicht bleibt.

Auch auf übergeordneter Ebene formieren sich Widerstände. Denn trotz des in der Onlineversandhandelsbranche und besonders von Vorreiter Amazon betriebenen Unionbustings (Oliver 2021), hat sich in den USA eine Amazon Gewerkschaft gebildet. Trotz der Widerstände und der hohen Fluktuation der Belegschaft haben sich auch in Österreich Betriebsräte bei Amazon gegründet, die die GPA betreut. Nur wenn Betriebsräte in der Betriebsvereinbarung (BV) zustimmen, dürfen digitale Informationen von Arbeitstools, wie Scannern, erhoben werden. In der BV ist zu regeln für welche Zwecke derartige Daten verwendet werden. Die VOEST-Alpine ist hier ein best-practice Beispiel. Der Betriebsrat hat mit dem Unternehmen umfassende Vereinbarungen abgeschlossen, wofür Daten und Informationen, die digital und durch den Einsatz von KI gesammelt werden verwendet werden dürfen und wofür nicht. Hier gibt es noch viel Spielraum auch unter den bestehenden Bedingungen in der Arbeitswelt zugunsten der Arbeitenden Bevölkerung zu verschieben.

Auf einer aktuell noch utopischen Ebene bleibt die Spekulation darüber, wie Logistik in Zukunft funktionieren soll offen. Können wir sie vollautomatisieren? Ist sie dann auch ökologisch genug, oder müssen wir sie reduzieren? Können wir den Arbeitsmarkt und die Arbeitsmarktpolitik so gestalten, dass Arbeitssuchende nicht nach ihrer ethnischen Herkunft geclustert Arbeit finden?

Insbesondere für letzteren Kontext ist jedenfalls wieder im bestehenden System viel Spielraum. Deutschkurse, die Asylwerber:innen und allen anderen gratis zur Verfügung stehen, gratis Arbeitsmarktschulungen zur Qualifizierung und ein vereinfachter Arbeitsmarktzugang, würden nicht nur Arbeitssuchenden helfen, sie wären auch von gesamtwirtschaftlicher Relevanz und für uns alle von ökonomischen Mehrwert. Die Arbeitskräfteknappheit und der Fachkräftemangel sind in aller Munde und demografische Ausblicke unterstreichen die Zentralität von Zuwanderung für unseren Arbeitsmarkt und unsere Volkswirtschaft. Allerdings muss die Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt ernsthaft als Problem ins Auge gefasst werden und aktuell prekäre Arbeitsverhältnisse so verändert werden, dass sie Beschäftigten ein gutes Leben ermöglichen. Einige Optionen liegen auf dem Tisch. Jetzt gilt es diese gut zu nutzen und Möglichkeitsspielräume auszudehnen.

Literatur:

Alberti, G. (2017). The Government of Migration through Workfare in the UK. Towards a shrinking Space of Mobility and Social Rights? *Journal for Critical Migration and Border Regime Studies*, 3(1).

Alimahomed-Wilson, J.; Reese, E. 2021. Surveilling Amazon's warehouse workers: racism, retaliation, and worker resistance amid the pandemic. *Work in the Global Economy*, 1 (1-2), 55–73. DOI: 10.1332/273241721X16295348549014

Altenried, M. (2017). Die Plattform als Fabrik: Crowdwork, Digitaler Taylorismus und die Vervielfältigung der Arbeit. *PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft*, 47 (2), 175-192.

Altenried, M. (2020). Die Plattform als Fabrik: Crowdwork und die versteckte Arbeit hinter der künstlichen Intelligenz. *Capital & Class*, 44(2): 145-158.

Altenried, M.; Bojadživev, M.; Wallis, M. 2021. Platform (im)mobilities: migration and the gig economy in times of COVID-19. *MoLab Inventory of Mobilities and Socioeconomic Changes*. Department 'Anthropology of Economic Experimentation'. Halle/Saale: Max Planck Institute for Social Anthropology. DOI: <https://doi.org/10.48509/MoLab.6415>

Amelina, A.; & Horvath, K. (2017). Sociology of migration. *The Cambridge handbook of sociology: Core areas in sociology and the development of the discipline*, 1, 455-464.

Apicella, S. (2016). *Amazon in Leipzig - Aus den Gründen, (nicht) zu streiken*. Forschungsbericht. Berlin: Rosa Luxemburg Stiftung.

Apicella, S. (2021). *Das Prinzip Amazon: über den Wandel der Verkaufsarbeit und Streiks im transnationalen Versandhandel: eine Veröffentlichung der Rosa-Luxemburg-Stiftung*. Hamburg: VSA Verlag.

Baranowska, A. & Gebel, M. (2010). The determinants of youth temporary employment in the enlarged Europe: do labour market institutions matter? *European Societies*, 12(3), 367-390.

Barthel, G. & Rottenbach, J. (2017). Insubordination im Zeitalter der digitalen Maschinerie. Mituntersuchung der Streikenden bei Amazon in Leipzig. *PROKLA Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft*, 47 (2), 249-270.

Becker, G. (1975). *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education (2nd ed.)*. New York: National Bureau of Economic Research.

Birke, P. (2022). *Grenzen aus Glas: Arbeit, Rassismus und Kämpfe der Migration in Deutschland*. Wien/ Berlin: Mandelbaum Verlag.

Bol, T.; Van de Werfhorst, H.G. (2013). Educational systems and the trade-off between labor market allocation and equality of educational opportunity. *Comparative Education Review* 57, 285–308.

Braverman, H. (1998). *Labor and monopoly capital: the degradation of work in the twentieth century (25. Jahrestag ed.)*. New York: Monthly Review Press.

Brücker, H., Hauptmann, A., Keita, S. & Vallizadeh, E. (2023). Zuwanderungsmonitor November. (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Aktuelle Daten und Indikatoren), Nürnberg, 4 S. [DOI:10.48720/IAB.ZM.2311](https://doi.org/10.48720/IAB.ZM.2311)

Burawoy, M. (1985). *The Politics of Production: factory regimes under capitalism and socialism*. London: Verso.

Charmaz, K. (2014). *Constructing Grounded Theory*. London [u.a.]: SAGE Publ.

Confurius, D.; Van De Werfhorst, H.G.; Dagevos, J.; Gowricharn, R. (2023). Flexible labour market and trade unions: surprising career paths of Dutch sub-Saharan Africans. *British journal of industrial relations*, 61 (2), 336-365. <https://hdl.handle.net/1814/75051>

De Lange, Gesthuizen, M. & Wolbers, M.H.G. (2014). Consequences of flexible employment at labour market entry for early career development in the Netherlands. *Economic and Industrial Democracy*, 35(3), 413–434.

Delfanti, A; Frey, B. (2021). Humanly extended automation or the future of work seen through Amazon patents. *Science, Technology, & Human Values*, 46(3): 655–682.

Dietrich, A. (2017). Organizing als Strategie zur Stärkung gewerkschaftlicher Organisationsmacht. Eine Untersuchung der ver.di-Kampagne bei Amazon. *Berliner Journal für Soziologie*, 27 (2), 243-269. <https://doi.org/10.1007/s11609-017-0343-5>.

Doeringer, P; Piore, M. 1971. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, Mass: Heath.

Dowling, E. 2021. *The Care Crisis: What Caused It and How Can We End It?* London: Verso.

Dörre, K. (2013). Prekarität. In: Hirsch-Kreinsen, Hartmut; Minssen, Heiner. (Hg.): *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie*. Berlin: edition sigma, 393-400.

Dörre, K. (2021). Ausschluss, Präkarität, (Unter-)Klasse - theoretische Konzepte und Perspektiven. In: Anhorn, R., Stehr, J. (Hg.): *Handbuch Soziale Ausgrenzung und Soziale Arbeit. Perspektiven kritischer Sozialer Arbeit*. 26, Springer VS, Wiesbaden.

Edwards, R. 1979. *Contested Terrain: The transformation of the Workplace in the Twentieth Century*. New York: Basic Books, Inc.

Eichhorst, W., Kalleberg, A.L. (2023). Transformation of Modern Work, Rise of Atypical Employment, and Health. In: Wahrendorf, M., Chandola, T., Descatha, A. (eds) *Handbook of Life Course Occupational Health. Handbook Series in Occupational Health Sciences*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-94023-2_20-1

Eichmann, H.; Saupe, B. 2010. *Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich*. Wien: BMASK.

Flecker, J. (2010). Fragmentierung der Arbeit: Organisatorische Umstrukturierung, Arbeitsbeziehungen und die Dynamik nationaler Regulierungsrahmen. *Arbeitsorganisation, Arbeit und Globalisierung*, 4(1), 8-23.

Fouarge, D., de Grip, A., Smits, W. & Vries, R. (2012). Flexible contracts and human capital investments. *De Economist*, 160(2), 177–195.

Greer, I. (2016). Welfare reform, precarity and the re-commodification of labour. *Work, Employment and Society*, 30(1), 162-173.

Heindlmaier, A., & Kobler, C. (2022). Unverzichtbar, einsam und ausgebeutet: Warum die Arbeitsrechte mobiler EU-Arbeitnehmer nicht durchgesetzt werden. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 49(15), 3689-3708.

Haidinger, B. (2012). *Unterwegs in globalen Lieferketten: Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen in der Paketzustellbranche in Österreich, Deutschland, der Tschechischen Republik und Ungarn*. SODIPER Synthesis Report Work Package 6. Forschungsbericht. Wien: FORBA, Österreichischer Gewerkschaftsbund/Gewerkschaft Vida.

Helfen, M., Nicklich, M., & Sydow, J. (2016). Interorganisationale Netzwerke und tarifpolitische Fragmentierung: Hebt Mehr-Arbeitgeber-Beschäftigung die Tarifeinheit aus den Angeln? *Industrielle Beziehungen*, 23(3), 280-308.

Hemerjick, A. & Patuzzi, L. (2021). *'Diversifying' social investment: European welfare states and immigrant integration in the wake of the COVID-19 crisis*, Migration Policy Institute Europe, Integration Futures Working Group Report. <https://hdl.handle.net/1814/72760>

Kogan, I. (2010). New immigrants – old disadvantage patterns? Labour market integration of recent immigrants into Germany. *International Migration*, 49(1), 91–117.

Kohlenberger, J.; Zilinskaite, M.; Hajro, A.; Vafiadis, I.; Bikic, S. (2021). *Unverzichtbar und doch unsichtbar: Die Arbeitsbedingungen der Amazon-Lieferanten während Covid-19 und darüber hinaus*. Forschungsbericht. Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft, Nr: 230. Wien: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien.

Köhler, C. & Weingärtner, S. (2017). Arbeitsmarktsegmentation. In Hirsch-Kreinsen, Hartmut; Minssen, Heiner. (Hg): *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie*. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, 52-57. <https://doi.org/10.5771/9783845276021-52>

Kruse, J., Bethmann, S., Niermann, D., & Schmieder, C. (Hrsg.). (2012). *Qualitative Interviewforschung in und mit fremden Sprachen. Eine Einführung in Theorie und Praxis*. Weinheim: Beltz Juventa.

Lancee, B. & Bol, T. (2017). The transferability of skills and degrees: why the place of education effects immigrant earnings. *Social Forces*, 96(2), 691–716.

Lee, J. (2022, September 18-20). *Beyond migrant penalty: How marginalisation between ethnicities in the labour market is revealed across developed economies* [Paper presentation]. CESSMIR— Contemporary Forms of Racism and Discrimination, Ghent, Belgium.

Liu, H. Y. (2023). Digital Taylorism in China's e-commerce industry: A case study of internet professionals. *Economic and Industrial Democracy*, 44(1), 262-279.

López-Sanders, L. 2024. *The Manufacturing of Job Displacement: How racial Capitalism Drives Immigrant and Gender Inequality in the Labor Market*. New York: New York University Press.

Marchington, M., Willmott, H., Rubery, J., & Grimshaw, D. (Eds.) (2005). *Fragmenting work: Blurring organizational boundaries and disordering hierarchies*. Oxford: Oxford University.

Marx, K.; Aveling, E.B.; Engels F.; Moore S. (2001). *Capital: a Critique of Political Economy. Vol. I, Book One, The Process of Production of Capital*. London: Electric Book Co.

Mezzadra, S. & Neilson, B. (2014). Borderscapes of differential inclusion: Subjectivity and struggles on the threshold of justice's excess. *Papeles de CEIC 2014*, 2 (9), 1-30. <https://uaccess.univie.ac.at/login?url=https://www.proquest.com/scholarly-journals/borderscapes-differential-inclusion-subjectivity/docview/1629335888/se-2> (Zugegriffen: 10.11.2022).

Nachtwey, O. & Staab, P. (2015). Die Avantgarde des digitalen Kapitalismus. *Mittelweg 36 Zeitschrift des Hamburger Instituts für Sozialforschung*, 24 (6), 59-84.

Neuhauser, J.; Birke, P. (2021). Migrantische Arbeit unter Covid-19: Leerstellen in der Arbeitssoziologie. *AIS- Studien*, 14 (2), 59-69. <https://doi.org/10.21241/ssoar.75432>

Neuhauser, J. & Birke, P. 2023. Migration und Arbeitsunruhen während der Pandemie: Studien aus Deutschland und Österreich. *The Economic and Labour Relations Review*, 34(3): 1-18 DOI: 10.1017/elr.2023.31

Neuhauser, J.; El-Roumy, M.; Wexenberger, Y. (2021). *"Als ich diese Halle betreten habe, war ich wieder im Irak": Migrantische Systemerhalter_innen bei Hygiene Austria und der Post AG*. Forschungsbericht. Wien: Kammer für Angestellte und Arbeiter für Wien.

Neuhauser, J.; Heindlmaier, A., Tauchner, M.; Winter, P.; Koós, Z. (2023). *Es ist eine Pyramide - der Druck kommt von oben nach unten: Fragmentierte Beschäftigung migrantischer Arbeitnehmer:innen in der Paketlogistik*. Wien: Arbeiterkammer Wien.

Nunley, J. M., Pugh, A., Romero, N., & Seals, R. A. (2015). Racial discrimination in the labor market for recent college graduates: Evidence from a field experiment. *The BE Journal of Economic Analysis & Policy*, 15(3), 1093-1125.

Piore, M. (1979). *Birds of passage: Migrant labor and industrial societies*. Cambridge/New York: Cambridge University Press.

Przyborski, A.; Wohlrab-Sahr, M. (2021). *Qualitative Sozialforschung: ein Arbeitsbuch*. 5. überarbeitete und erweiterte Auflage, Oldenbourg: De Gruyter.

Schaupp, S. (2021). Digitale Unterschichtung: Migrantische Arbeit bei Dienstleistungsplattformen. In: Mayer-Ahuja, Nicole; Nachtwey, Oliver. (Hg): *Verkannte Leistungsträger:innen: Berichte aus der Klassengesellschaft*. Berlin: Suhrkamp, 305-324.

Schaupp, S. (2022). Algorithmic Integration and Precarious (Dis)Obedience: On the Co-Constitution of Migration Regime and Workplace Regime in Digitalised Manufacturing and Logistics. *Work, Employment and Society*, 36 (2), 310-327, <https://doi.org/10.1177/09500170211031458>

Scheibelhofer, E., Holzinger, C., & Draxl, A-K. (2023). Confronting Racialised Power Asymmetries in the Interview Setting: Positioning Strategies of Highly Qualified Migrants. *Social Inclusion*, 11(2), 80-89. <https://doi.org/10.17645/si.v11i2.6468>

Schlösser, S.; Kosack, G. (1985). *Immigrant Workers and Class structure in Western Europe*. Oxford: Oxford University Press.

Sengenberger, W. 1978. Einführung: Die Segmentierung des Arbeitsmarktes als politisches und wissenschaftliches Problem. In: Sengenberger, Werner. (Hg): *Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentierung*. Frankfurt/M., New York: Campus, 15- 42.

Solga, H.; Van De Werfhorst, H.G. (2023). *Skills and educational systems*. In: Michael TÅHLIN (ed.), *A research agenda for skills and inequality*, Cheltenham; Northampton: Edward Elgar Publishing, 257-272. - <https://hdl.handle.net/1814/75455>

Staab, P. (2014). *Macht und Herrschaft in der Servicewelt*. Hamburg: Hamburger Edition.

Staab, P. & Nachtwey, O. (2016). Digitalisierung der Dienstleistungsarbeit. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 66 (18/19), 24-31.

Stampfl, N. (2021). Dataveillance: Die Rückkehr des Taylorismus unter digitalen Vorzeichen. *Zeitschrift Führung + Organisation*, 90 (1), 37-40.

Stani, L. (2023). *Prekär, ethnisiert, digital und sozial kontrolliert - Betriebliche Herrschaft im Panoptikum des digitalen Taylorismus im Onlineversandhandel*. Wien: Universität Wien.

Stögner, D.; Kowall, N. 2024. Wahlrecht und soziale Schicht: Wie die Position auf dem Arbeitsmarkt über das Wahlrecht entscheidet. *Wirtschaft und Gesellschaft*, 49 (4): 49-64 | Artikel veröffentlicht am 16.02.2024 | DOI: 10.59288/wug494.210

Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. New York, London: Harper & Brothers.

Thompson, P. & van den Broek, D. (2010). Managerial control and workplace regimes: an introduction. *Work, Employment and Society*, 24 (3), 1-12. <https://doi.org/10.1177/0950017010384546>

Thompson, P.; Laaser, K. (2021). Beyond technological determinism: revitalising labour process analyses of technology, capital and labour. *Work in the Global Economy*1, 1-2, 139-159, available from: <<https://doi.org/10.1332/273241721X16276384832119>> [Accessed 29 March 2024]

Wagner, I., & Lillie, N. (2014). European Integration and the Disembedding of Labour Market Regulation: Transnational Labour Relations at the European Central Bank Construction Site. *Journal of Common Market Studies*, 52(2), 403-419.

Wagner, I. (2018). *Workers without Borders. Posted Work and Precarity in the EU*. Ithaca: ILR Press.

Weil, D. (2014). *The fissured workplace*. Cambridge: Harvard University Press.

Wexenberger, Y. (2022). *Die Gewalt des Positiven: Verdinglichung und Selbstverdinglichung bei migrantischen Arbeitern: innerhalb eines transnationalen Versandhandelskonzerns*. Wien.

Witzel, A. (2000). Das problemzentrierte Interview. *Forum Qualitative Sozialforschung* 1 (1), 1-13.

Quellen:

Arbeiterkammer Österreich. 2024. Wenn der Chef keine Arbeit hat - von Minusstunden & erzwungenem Urlaub. [https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/Arbeitszeit/Normalarbeitszeit/Wenn der Chef keine Arbeit hat.html](https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/Arbeitszeit/Normalarbeitszeit/Wenn_der_Chef_keine_Arbeit_hat.html) (Zugriff: 5. Julith, 2024).

Migrant Integration Policy Index. 2020. *Access to Nationality*. <https://www.mipex.eu/access-nationality> (Zugegriffen: 5.7.2024)

oesterreich.gv.at. 2024. Allgemeine Einbürgerungsvoraussetzungen. https://www.oesterreich.gv.at/themen/menschen_aus_anderen_staaten/staatsbuergerschaft/1/Seite.260421.html (Zugriff am 5. Julith, 2024)

Oliver, John. 2021. *Union Busting: Last Week Tonight with John Oliver (HBO)*. Journalistisches Video: HBO. <https://www.youtube.com/watch?v=Gk8dUXRpoy8> (Zugegriffen: 9.12.2021).

Staatsbuergerschaft.gv.at. 2024. Mein Österreich: Vorbereitung zur Staatsbürgerschaft. <https://www.staatsbuergerschaft.gv.at/index.php?id=5> (Zugegriffen: 17.9.2024)

Statista. 2024. Anzahl der von KEP-Diensten transportierten Pakete in Österreich von 2018 bis 2023 und Prognose für 2024 und 2025. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/300692/umfrage/sendungsmenge-pakete-in-oesterreich/> (Zugriff am 4. Aprilth 2024)

Statistik Austria. 2024. Bevölkerung zu Jahres-/Quartals-/Quartalsanfang. <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bevoelkerung/bevoelkerungsstand/bevoelkerung-zu-jahres-/-quartalsanfang> (Zugriff am 28. Aprilth 2024)