



/ „Wenn du zweimal so arbeitest, bist du weg“ – Prekarisierung migrantischer Arbeiter:innen im Onlineversandhandel durch fragmentierte Beschäftigung und digitale Kontrolle

Lukas Stani*

Zusammenfassung

Der Artikel basiert auf ethnographischer Forschung und Interviews mit Arbeiter:innen in manuellen Jobs im Onlineversandhandel. Zunächst wird der Arbeitsprozess in einem Verteilzentrum beschrieben und die Managementpraktiken analysiert. Die Arbeit setzt sich aus einer Reihe von Kleinstaufgaben zusammen. Einige Arbeitende in der Paketlogistik üben einfach strukturierte Tätigkeiten bspw. am Fließband aus, während andere durch digitale Geräte angeleitet werden, wodurch die Arbeitsleistung überwacht wird. Diese Koexistenz diverser Anleitungssysteme differenziert die Ergebnisse bisheriger Forschung in diesem Bereich. Mit der aufgezeichneten Leistung drängt das Management insbesondere Arbeitende zu schnellerer Arbeit, indem Kündigungen angedroht bzw. die Übernahme in Festanstellung in Aussicht gestellt werden. Arbeitende in der Branche sind überwiegend migriert und von multipler Prekarität betroffen. Diese Prekarität wird im Kontext fragmentierter Beschäftigung instrumentalisiert, um Arbeiter:innen zu schnellerer Arbeit zu drängen. Die Ergebnisse zeigen, dass die prekären Arbeitsverhältnisse in der Branche die multiple Prekarität migrantischer Arbeiter:innen verstärken.

Schlagerwörter: Arbeitssoziologie, digitaler Taylorismus, Prekarisierung, migrantische Arbeit, fragmentierte Beschäftigung

"If you work like this again, you're out" - Precarization of Migrant Workers in the Context of E-Commerce's Fragmented Employment and Digital Surveillance

Abstract

This article is based on ethnographic research and interviews with workers in manual jobs in e-commerce. First, the labour process in a distribution center is described and management practices are analyzed. The work consists of a series of micro tasks. Some workers in parcel logistics perform simple structured activities, for example on an assembly line, while others are guided by digital devices that monitor their work performance. This coexistence of diverse guidance systems differentiates the results of previous research in this area. With performance recorded, management pushes workers to work faster by threatening dismissal or offering the prospect of permanent employment. Workers in the industry are predominantly migrants and affected by multiple forms of precariousness. In the context of fragmented employment, this precariousness is exploited to push workers to work faster. The results show that the precarious working conditions in the industry exacerbate the multiple precariousness of migrant workers and therefore negatively influence permanent residency and future job-market opportunities. This likely leads to steady the precarious position of migrant workers.

Keywords: Sociology of Work, Digital Taylorism, Precarization, Migrant Labour, Fragmented Employment



* Lukas Stani forschte für seine Masterarbeit an der Universität Wien zum Thema prekäre Beschäftigung migrierter Arbeitender in der Paketlogistik. Mittlerweile arbeitet der Autor als Arbeitsmarktexperte des österreichischen Gewerkschaftsbunds.

Lukas.stani@oegb.at, ORCID-Nummer: 0009-0008-2725-1172

Danksagung: Mein herzlicher Dank gilt Yannic Wexenberger, der mir zu meiner ethnographischen Forschung auch seine qualitativ-narrativen Interviewtranskripte zur Verfügung gestellt hat. Hervorheben möchte ich, dass er diese nach höchsten Standards der qualitativen Sozialforschung und mit Empathie und größtem Respekt für die Interviewten geführt hat. Außerdem danke ich ihm für die vielen Gespräche, die die Forschung bereichern haben. Ebenso danke ich Lena Alwang und Franziska Beer, die über Rohtextentwürfe gelesen haben und mit ihrem Feedback zur Textgestaltung beigetragen haben.



Einleitung

In diesem Beitrag wird die Verbindung von sozialstrukturellen Faktoren migrantischer Arbeitender mit Managementpraktiken analysiert. Diverse Beiträge, die sich mit digitaler Kontrolle in Logistikzentren (vgl. Schaupp 2021a; Barthel et al. 2023) oder digitaler Kontrolle und Überwachung auseinandersetzen (vgl. Stampfl 2021), fokussieren auf das Neuartige dieser rezent entstandenen Arbeitsplatzkontrollform. Was an der vorliegenden Forschung besonders ist, ist die Mischung von Labor Process Theory (LPT), Prekaritäts- und Migrationsforschung. Als Basis für die detaillierte Analyse der Arbeitsprozesse in einem Logistikverteilzentrum dient die zweimonatige ethnographische Feldforschung sowie qualitative Interviews mit migrantischen Arbeitenden der Branche.

Gewisse Beiträge widmen sich der Co-Konstituierung von Migrations- und Arbeitsplatzregime (vgl. Mezzadra/ Neilson 2014) auf einer höheren theoretischen Flughöhe. Andere Autor:innen studieren den Arbeitsplatz bei gleichzeitiger Berücksichtigung des Migrationsregimes (Altenried et al., 2017; Carstensen et al., 2018; Georgi, 2016; Georgi et al., 2014; Schaupp, 2022), auch wenn sich diese Forschungsrichtung erst zu formieren scheint. Schließlich argumentieren Autor:innen wie Kalbermatter, dass sozialstrukturelle Gesichtspunkte – insbesondere in Bezug auf das Verhältnis von Beschäftigten zu ihren Arbeitgebern und ihre zusätzliche Schlechterstellung als migrantisch wahrgenommene Personen in der Arbeitsforschung – zentral für die Analyse sein müssen (2023). Dieser Ansatz prägt auch die vorliegende Arbeit. Aktuell gibt es Branchen, die im Kontext des Einsatzes migrantischer Arbeitender besonders beforscht werden. Dazu zählen auch die Logistik und der Onlineversandhandel (siehe bspw. Alimahomed-Wilson/Reese 2021, Schaupp 2021b, Birke 2022, Neuhauser et al. 2021, 2023, Gebrial 2024, López-Sanders 2024).

Die vorliegende Arbeit erweitert den bisherigen Forschungsstand, da a) die *Arbeitsprozesse* im Verteilzentrum ethnographisch analysiert werden. Hier wird das Augenmerk vor allem auf die Verschränkung von digitalen Managementformen mit dem Fließband und despotischen Formen der Vorarbeiter:innenkontrolle gelegt, die hier, verglichen mit der Forschungsliteratur, besonders differenziert behandelt werden. Die Arbeitsprozesse werden b) auch in den Kontext eines global operierenden Logistikkonzerns und seiner Personalplanungsstrategien im volatilen Kapitalismus des

21. Jahrhunderts eingebettet und die Tiefeninterviews mit migrantischen Arbeiter:innen der Branche dienen c) dazu, zu illustrieren, wie sich diese vom sozio-ökonomischen Kontext beeinflussten Firmenpolitiken auf Gesellschaftsgruppen auswirken, die geringe Chancen am Arbeitsmarkt, beschränkte ökonomische Mittel und prekäre Aufenthaltsverhältnisse haben.

Anlass für die explorative Forschung im Verteilzentrum gab die Debatte rund um den Begriff des digitalen Taylorismus (siehe u. a. Barthel et al. 2023; Liu 2023; Altenried 2017; Barthel/Rottenbach 2017). Zunächst wurde eine ethnographische Feldforschung durchgeführt, in der der Anwerbe- und Rekrutierungsprozess sowie eine einmonatige teilnehmende Beobachtung im Arbeitsprozess eines Logistikunternehmens durchgeführt wurde. Im Laufe dieser ersten Erhebungsphase und der Analyse des Materials des ersten Forschungszyklus wurde deutlich, dass sozialstrukturelle Ungleichheitsfaktoren und Machtpraktiken innerhalb des Arbeitsprozesses untrennbar verbunden sind mit den scheinbar „sterilen“ digitalen Werkzeugen, die vom Management zur Anweisung von Arbeitstätigkeiten eingesetzt werden. Aufgrund der methodologischen Ausrichtung nach Grounded Theory wurde die Forschungsfrage anhand der ersten Erkenntnisse angepasst und lautete schließlich:

Inwiefern ist die Prekarisierung und Ethnisierung der Arbeiter:innen relevant für das System betrieblicher Herrschaft in einem Logistikzentrum im Onlineversandhandel?

Die teilnehmende Beobachtung und die mit ihr verbundene Auswertung wurde von mir durchgeführt. Sie fand in der Vorweihnachtszeit 2021 statt. Die qualitativen Interviews führte Yannic Wexenberger, dem ich für die wertvolle Kooperation und viele reflektierende Gespräche dankbar bin, ebenfalls 2021. Sieben Arbeiter (allesamt Männer), die in verschiedenen Schichten (Tag- und Nachtschicht) in Verteilerzentren oder in der Paketzustellung arbeiteten, wurden interviewt.¹

Die Verschränkung sozialstruktureller prekärer Lagen – von beschränktem Arbeitsmarktzugang mit prekärer Beschäftigung, materiellen Engpässen und

¹ Das Sample umfasst damit sechs Personen aus Drittstaaten (vier Personen aus Somalia, eine aus dem Irak, eine aus Syrien) und eine aus dem EU-Land Rumänien. Drei der vier Personen aus Somalia haben zum Zeitpunkt des Interviews einen subsidiären Schutzstatus, eine Asylberechtigung. Der Interviewte aus dem Irak hat einen Daueraufenthalt – EU, und jener aus Syrien ebenfalls einen subsidiären Schutzstatus.

prekären Aufenthalt (multiple Prekarität (Birke 2022)) – migrierter Arbeiter:innen mit diversen Managementformen zu analysieren, ist vorrangiges Ziel dieser Arbeit. Es wird gezeigt, inwiefern Angebot und Nachfrage zu Strukturierungsprinzipien der Arbeitsprozesse von Onlineversandfirmen geworden sind und welche Rolle Digitalisierung in diesem Kontext spielt. Das empirische Material gibt Aufschluss darüber, wie Belegschaften nach Marktzyklen beschäftigt werden und wie Arbeiter:innen in der Branche, im Kontext ihrer mehrfachen Prekarität, damit umgehen. Die Analyse der Gespräche zeigt, wie die sozio-ökonomische Lage die Arbeitssuche und das Verhalten im Einstellungsverfahren beeinflusst. Außerdem wird der Zusammenhang zwischen Erwerbsarbeit im Niedriglohnssektor und unsicherem Aufenthaltsstatus beleuchtet.

1. Arbeit im Onlineversandhandel: prekariert und migrantisiert

In Mitteleuropa wächst der Onlineversandhandel seit mittlerweile rund einem Jahrzehnt erheblich. Der Markt ist dabei von wenigen privatwirtschaftlichen, transnational agierenden Anbietern wie Amazon, DHL oder UPS dominiert. Es herrscht ein starker internationaler Wettbewerb. 2024 ist der weltweit mit Abstand größte Anbieter Amazon. Das Unternehmen erwirtschaftete im Jahr 2024 Umsätze von 147.589 Millionen US-Dollar (Statista 2025a). (Teil-)staatliche Postakteure verlieren indes an Bedeutung (Bauer et al. 2018). Die Branchenumsätze sind in den letzten Jahren stark angestiegen und der Aufwärtstrend wurde durch das veränderte Einkaufsverhalten in der Covid-19-Pandemie beschleunigt. Die Zahl der zugestellten Pakete ist in Österreich von 151 Millionen im Jahr 2014 auf rund 392 Millionen im Jahr 2024² ca. um den Faktor 2,6 gestiegen. Schätzungen gehen davon aus, dass 2025 in Österreich, bei einer Bevölkerung von ca. 9 Millionen Menschen (Statistik Austria 2024), mehr als 400 Millionen Pakete von Kurier-, Express- und Paketdiensten (KEP) transportiert werden (Statista 2025b).

Die Eigentumsverhältnisse sind im Kontext des enormen wirtschaftlichen Wachstums der Branche ein relevantes Thema. Während die Logistik – zumindest während der Pandemie – häufig als ‚systemrelevanter‘ Wirtschaftszweig bezeichnet wurde, steigerte sich auch das Privatvermögen des im Jahre 2021 reichsten Mannes

² Die Zahlen für 2024 beruhen auf vorläufigen Hochrechnungen mit Stand Februar 2024 (Statista 2024).

der Welt, Jeff Bezos, auf 177 Mrd. US-Dollar (Forbes 2021). Aktuell beläuft es sich sogar auf 231 Mrd. US-Dollar (WirtschaftsWoche 2025). Während das Vermögen der Firmenbesitzer:(innen) in der Branche und die Zahl der zugestellten Pakete gesamt steigt, sinken die Umsätze pro Paket stetig (Bauer et al. 2018). Es bleibt daher die Frage, wie das Geschäftsmodell günstiger bzw. kostenloser Zustellung rentabel ist und bleibt.

1.1 Migrantisierung im Onlineversandhandel und prekärer Aufenthalt

Die Suche nach einer Antwort auf diese Frage führt zur Forschungsliteratur, die die systematische Ausbeutung von Arbeiter:innen in Logistik und Paketzustellung aufzeigt. Der Umsatz pro beschäftigter Person liegt in Deutschland mit 313.000 € im Jahr 2016 weit über dem Niveau anderer Handelsbranchen. Einer besonders hohen Arbeitsproduktivität steht eine sehr geringe Entlohnung gegenüber (Holst/Scheier 2019). Niedriglöhne sind seit Jahren branchenüblich. Bettina Haidinger dokumentierte bereits 2012, dass Lohndumping und Zeitdruck in Logistik und Paketzustellung systematisch sind (2012). Andere Wissenschaftler:innen betonen den hohen Anteil an Teilzeitverträgen und niedrigen gewerkschaftlichen Organisationsgrad in der Logistikbranche (Apicella 2016, 2021; Dietrich 2017) sowie ein hohes Ausmaß fragmentierter Beschäftigung³ (Haidinger/Koepp 2022).

In Verteilerzentren im Onlineversandhandel arbeiten vorwiegend migrierte und geflüchtete Personen (Kohlenberger et al. 2021; Neuhauser et al. 2021, 2023; Birke 2022). Das hängt mit der Segmentierung des Arbeitsmarktes zusammen (Weingärtner/Köhler 2017, Piore 1979). Neben rechtlichen und administrativen Hürden bzw. Benachteiligungen (dem Zugang zum Arbeitsmarkt und der Anerkennung von Qualifikationen) sind soziale Ausgrenzungsprozesse für die Struktur am Arbeitsmarkt verantwortlich, die sich in Form von Arbeitsmarktsegmentierung abzeichnen. Migrant:innen⁴ haben vorwiegend Zugang zu gering

³ Fragmentierte Beschäftigung bezeichnet unterschiedliche Arbeitgeber für Personen, die in der gleichen Arbeitsstätte arbeiten.

⁴ Der Begriff der Migrant:in ist differenziert zu behandeln. Während in der Literatur verschiedene Definitionen verwendet werden, sind im Folgenden vor allem Migrant:innen gemeint, die in Österreich als solche wahrgenommen werden und damit auch Prozesse sozialer Ausgrenzung und Abwertung erfahren. Während die größte

entlohten und unsichereren Arbeitsverhältnissen (Lancee/Bol 2017; Doeringer/Piore 1971; Köhler/Weingärtner 2017; López-Sanders 2024).

Mehrere Studien zeigen, dass die meisten Arbeitnehmer:innen in manuellen Jobs im Onlineversandhandel in den letzten 10 Jahren immigriert sind. Neben Migrant:innen aus ost-europäischen Ländern kommt ein großer Beschäftigtenanteil aus Drittstaaten, wie Ländern des Nahen Ostens oder Afrikas (vgl. Kohlenberger et al. 2021; Birke 2022; Neuhauser et al. 2021, 2023). Der Weg zu einem Aufenthaltsstatus, der zu einem formellen Arbeitsverhältnis berechtigt, ist lang. Arbeitnehmer:innen in der Branche mit Flüchtlings- oder befristetem subsidiären Schutzstatus sind überrepräsentiert. Jene mit befristeter Aufenthaltsgenehmigung versuchen häufig, einen permanenten Aufenthaltstitel zu erlangen. Für den Erhalt der Staatsbürgerschaft in Österreich benötigen Antragsteller:innen einen bestimmten Mindestlohn. Über den Verlauf von 36 Monaten innerhalb von sechs Jahren mit sechs Monaten ununterbrochener Beschäftigung muss ein gewisses Maß an Einkünften nachgewiesen werden, damit ein Staatsbürgerschaftsansuchen gelingen kann (oesterreich.gv.at 2024). Die Richtsätze für Alleinstehende für das Jahr 2021 (in dem die Erhebung stattgefunden hat) belaufen sich auf 1000,48 € für Alleinstehende, für Ehepaare auf 1578,36 € (zum Vergleich siehe die Entlohnung der Interviewten: Abschnitt 4.4). Dabei sind allerdings Ausgaben von Einkünften (abzüglich eines gewissen Freibetrags) abzuziehen (Rechtsanwalt Raidl 2024)⁵.

Gruppe der (Arbeits-)Migrant:innen in Österreich deutsche Staatsbürger:innen sind, dreht sich die politische Debatte stark um Fluchtmigration. Neben geflüchteten Personen aus dem Nahen Osten oder afrikanischen Staaten sind auch nach wie vor Osteuropäer:innen am österreichischen Arbeitsmarkt in Segmenten vertreten, die als sekundäre Arbeitsmarktsegmente bezeichnet werden können.

5 Da die Erhebung im Jahr 2021 stattgefunden hat, lohnt der Vergleich der Richtsätze aus diesem Jahr mit den Löhnen im Abschnitt 4.4. Die allgemeine Regel zu den Richtsätzen lautet: Es müssen „feste und regelmäßige eigene Einkünfte aus Erwerb, Einkommen, gesetzlichen Unterhaltsansprüchen oder Versicherungsleistungen zum Entscheidungszeitpunkt im Durchschnitt von 36 Monaten aus den letzten sechs Jahren vor dem Antragszeitpunkt vom Fremden nachgewiesen werden, wobei jedenfalls die letzten geltend gemachten sechs Monate unmittelbar vor dem Antragszeitpunkt liegen müssen.“ (§ 10 Abs. 5 Staatsbürgerschaftsgesetz 1985 - StbG, BGBl. Nr. 311/1985 idF BGBl. I Nr. 154/2024). Dazu kommen teilweise regelmäßige Aufwendungen, wie bspw. Wohnkosten (ebd.).

Neben anderen Bestimmungen macht dieses sog. „Mindestlohnkriterium“ Österreich zu einem der restriktivsten Länder weltweit bzgl. Staatsbürgerschaftserwerb (Migrant Integration Policy Index 2020; Stögner/Kowall 2024). Bei den branchenüblichen Löhnen und regelmäßigem Lohnbetrug (Neuhauser et al. 2023) ist selbst der Wert für Alleinstehende oft schwer zu erreichen, wie die vorliegenden empirischen Befunde zeigen.

Selbst vor Verleihung eines Aufenthaltstitels, der uneingeschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglicht, arbeiten Migrant:innen oft als Paketzusteller:innen in der Branche. Diese sind trotz Anweisungen seitens der Dienstgeber formal häufig als Selbstständige tätig (Kohlenberger et al. 2021).

1.2 Prekäre Beschäftigung in Leiharbeit

Wie Interviewte berichten und Vorarbeiter:innen im Rahmen der ethnographischen Erhebung erklärten, beginnen die meisten der manuell tätigen Arbeitenden in Logistikzentren als Leiharbeiter:innen. Erst nach einer Beschäftigung in Leiharbeit kann eine Anstellung bei der Onlineversandfirma erlangt werden. Über eine Leiharbeitsfirma der Onlineversandhandelsfirma überlassen zu sein, bedeutet geringere Beschäftigungssicherheit, da Überlassungserklärungen einfacher aufzulösen sind als Arbeitsverträge. Ein geringerer Anteil der Arbeitenden in der Verteilerhalle ist im Onlineversandhandelsunternehmen angestellt. Doch auch sie halten meist befristete Arbeitsverträge, mit einer Laufzeit von ein bis zwei Jahren. Den interviewten Leiharbeiter:innen wird anfangs gesagt, ihre übliche Beschäftigungsdauer sei maximal neun Monate. Wie allerdings gezeigt wird, enden Überlassungen häufig bereits nach ein oder zwei Monaten, wenn die Paketbestellungen (insbesondere nach der Vorweihnachtszeit) zurückgehen.

Untersuchungen, die sich mit den Auswirkungen mehrerer Beschäftigungsverhältnisse am selben Arbeitsstandort befassen, ergeben, dass Outsourcing, Untervergabe und Leiharbeit zu fragmentierter Beschäftigung und durch fragmentierte Arbeitnehmervertretung zu Schwierigkeiten bei Kollektiv- bzw. Tarifverträgen sowie der Durchsetzung des Arbeitsrechts führen (Weil 2014; Helfen et al. 2016; Krings 2019; Wagner/Lilie 2014; Wagner 2018; Heindlmaier/Kobler 2022). Für Arbeitnehmer:innen bedeutet das unterschiedliche Arbeitgeber, Arbeitsverträge und Arbeitsbedingungen trotz Arbeit am selben Standort



(Marchington et al. 2005; Flecker 2010). Atypische Arbeit bezeichnet jegliche Arbeit, die nicht ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis mit formeller unselbstständiger Anstellung bei der Firma, für die gearbeitet wird, umfasst (also u. a. Teilzeit und Leiharbeit) (vgl. Flecker 2017). Die Beschäftigung als Leiharbeiter:in ist daher durch die Überlassung durch eine Arbeitskräfteüberlassungsfirma und durch die branchenüblichen (meist unfreiwilligen) Teilzeitverträge atypisch.

2. Theorie: Wie Prekarisierung, digitaler Taylorismus und migrantische Arbeit zusammenhängen

Arbeitssuchende haben Zugang zu unterschiedlichen Teilarbeitsmärkten mit unterschiedlichen Lohn- und Stabilitätsniveaus (Staab 2014, Flecker 2017, Doeringer/Piore 1971, Weingärtner/Köhler 2017). Migrant:innen sind von verschiedenen Diskriminierungszusammenhängen betroffen. So wirken die Abwertung ausländischer Bildungsabschlüsse, deren Nicht-Anerkennung durch Behörden und rassistische Diskriminierung am Arbeitsmarkt zusammen und resultieren in segmentierten Arbeitsmärkten (vgl. Staab 2014, Birke 2022).

In dieser Arbeit soll es darum gehen, wie technische (bspw. das Fließband) und digitale Managementtools mit sozialen Zwängen (Druck seitens Vorarbeiter:innen) zusammenspielen, um den Arbeitsalltag zu strukturieren und Arbeitstätigkeiten anzuleiten. Dabei liegt der Fokus auf den Zwängen, die diese spezifische Mischung von Managementformen in der Paketlogistik bedingen. Es soll außerdem gezeigt werden, welche Rolle die sozialstrukturelle Stellung der migrantischen Arbeitenden (als Angehörige relativ benachteiligter ökonomischer Klassen und als Migrant:innen bzw. Drittstaatsangehörige in der österreichischen Arbeitswelt) als Hintergrundfolie für Kontrolle und Zwänge im Arbeitsalltag prekär Beschäftigter im Niedriglohnsegment spielt.

2.1 Arbeitsmarkttheoretische Einbettung: manuelle Arbeit im Onlineversandhandel

Die Arbeitsbedingungen manueller Jobs im Onlineversandhandel sind idealtypisch für das sekundäre Arbeitsmarktsegment. In diesem Teilarbeitsmarkt sind Arbeitsplätze durch hohe Arbeitsplatzunsicherheit, niedrige Löhne und geringe Aufstiegsmöglichkeiten gekennzeichnet. Auch Jahre nach der Immigration haben Migrant:innen hauptsächlich Zugang zu diesem Arbeitsmarktsegment (Lancee/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. Firmen mit internen Arbeitsmärkten – Arbeitsmärkte innerhalb der gleichen Organisation – sind üblicherweise in Berufen mit differenzierten Qualifikationsanforderungen vorzufinden und somit auch seltener für migrierte Arbeitende zugänglich. Ein Grund dafür ist die „Zertifikatsdiffusion“ (die Nicht-Anerkennung oder Abwertung ausländischer Bildungsabschlüsse) (vgl. Staab 2014), ein weiterer ist Diskriminierung (Nunley 2015; Koopmans et al. 2018; Weichselbaumer/Schuster 2021).

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 hier üblich. Prekäre, befristete Beschäftigung führt oft dazu, dass Migrant:innen häufig noch Jahre nach ihrer Beschäftigungsbewilligung in sekundären Arbeitsmärkten Arbeit finden (ebd.; Baranowska/Gebel 2010; De Lange et al. 2014; Kogan 2010).

2.2 (Digitaler) Taylorismus und Just-In-Time Retailing: die Arbeitsorganisation im Onlineversandhandel

Um die Arbeit in Verteilerzentren analytisch zu greifen, eignen sich drei Konzepte der Arbeitsorganisation: *Taylorismus*, *Lean Production* und der *digitale Taylorismus*. Diese müssen als Idealtypen begriffen werden und überlagern sich zum Teil oder treten in abgewandelter Form im beforschten Feld auf.

Sowohl für die Organisation der Arbeit im Verteilerzentrum als auch für ihre Anleitung ist das Konzept *Taylorismus* nach wie vor zentral, obwohl es bereits in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts weite Verbreitung fand und in den Autofabriken von Ford zur Manifestation des Prinzips des sogenannten *wissenschaftlichen Managements* (Taylor 1911) wurde. Dieses nahm für sich in Anspruch, wissenschaftlich zu sein, indem es Arbeitsabläufe in kleinteilige Aufgaben zerlegte, die mit einzelnen Handgriffen ausgeführt wurden, um die Produktivität zu steigern. Die Organisation von Arbeitsprozessen in Mikroaufgaben führt nach wie vor zur Dequalifizierung von Arbeitskraft. Das bedeutet, wo vormals für einen komplexen Fertigungsprozess ein:e Facharbeiter:in eingestellt werden musste, der/die den Prozess versteht, können nun ungelernete Arbeitskräfte eingestellt werden, die diesen – in viele Handgriffen aufgeteilt – erledigen. Dadurch wird

die Arbeitskraft selbst in ihrem Wert reduziert und die Person, die sie verrichtet, wird für Arbeitgeber:innen austauschbarer. Die ungelerten Arbeitskräfte können leicht eingestellt und rasch wieder entlassen werden. Das Fließband organisiert nicht nur die Arbeitsaufgaben und ihre Abfolge, es dient als Mittel der Managementkontrolle, schließlich müssen Arbeiter:innen sich an dessen Geschwindigkeit anpassen.

Das Fortbestehen tayloristischer Arbeitsorganisation (vgl. Flecker 2017) zeigt große Divergenzen in der Arbeitnehmer:innenschaft unserer Zeit. Je nach sozio-ökonomischen Möglichkeiten sind monotone und gesundheitlich belastende Jobs für viele (am Arbeitsmarkt benachteiligte) Arbeitnehmer:innen die einzige Möglichkeit, das Auskommen zu sichern (vgl. Staab 2014; Birke 2022).

Die *Lean Production*, die in den 1980er Jahren, von Toyota ausgehend, zu einem verbreiteten Instrument der Arbeitsorganisation transnationaler Firmen wurde (Flecker 2017), strukturiert und inspiriert die Operationsweise transnationaler Logistikkonzerne. Es handelt sich bei dieser Arbeitsorganisationsform um eine teamorientierte Arbeitsweise, die sich am *Just-in-Time-Prinzip* und damit stark an Marktzyklen von Angebot und Nachfrage orientiert. Da Waren entsprechend der Nachfrage produziert werden sollen, dient dieses Prinzip dem Management, insbesondere Kosten für Lagerung und häufig auch Personal zu senken. Im Kontext der Logistikarbeit im 21. Jahrhundert prägt das Just-in-Time-Prinzip bemerkenswerterweise mittlerweile ganze Infrastrukturen. So ist es der Grund für die Existenz von Verteilzentren. Verteilzentren verfügen über keine Lagerräume. Ihre Aufgabe im Logistikwesen besteht darin, Pakete zu empfangen, um sie zu sortieren, die Sendungen nach Lieferadressen zu bündeln und sie den Zusteller:innen für die sogenannte letzte Meile zu übergeben – und das meist am selben Tag. In einem solchen Verteilzentrum fand die teilnehmende Beobachtung, die dieser Arbeit zugrunde liegt, statt.

Neben Verteilzentren gibt es natürlich Lagerstandorte. Außerdem haben Logistikfirmen auch Kombinationen aus Lager und Verteilzentren. Bei der Standortwahl orientieren sich transnational operierende Logistikfirmen selbstverständlich an Personal und Grundstückskosten. Insbesondere im EU-Binnenmarkt kann das Management grenzübergreifend planen, welche Standorte wo am sinnvollsten aus Kosten-, aber auch aus Bedarfsgründen errichtet werden.

Das Just-in-Time-Prinzip ist außerdem für die Personalplanung im Onlineversandhandel relevant. So wird im österreichischen Kontext Leiharbeit genutzt,

um in nachfragestarken Phasen, wie insbesondere in der Vorweihnachtszeit, erhebliche Anteile der Belegschaft als Leiharbeiter:innen einzustellen. In solchen Phasen besteht häufig der überwiegende Anteil der Belegschaften aus Leiharbeiter:innen. In nachfrageschwächeren Zyklen werden diese Belegschaftsanteile hingegen wieder abgestoßen. Beschrieben wird das als „Just-in-Time Retailing“ (Apicella 2021), um die Dynamik der ‚atmenden Fabrik‘ großer Onlineversandhandelsunternehmen, wie jene von Amazon-Versandzentren, umzulegen, die Arbeitskräfte je nach Marktlage aufnimmt und abstößt.

In der Literatur zum Onlineversandhandel wird rezent häufig der *digitale Taylorismus* (vgl. Staab/Nachtwey 2016; Menz et al. 2019; Stampfl 2021; Schupp 2022, 2023) als wichtiges Prinzip von Arbeitsorganisation und Managementkontrolle manueller Dienstleistungsarbeit in Logistikzentren diskutiert. Wie im Taylorismus ist die Aufteilung von Arbeitsaufgaben in einzelne Handgriffe und dadurch der hohe Grad der Arbeitsteilung, Zergliederung und Vermessung von Arbeit relevant (Altenried 2021: 151). Das resultiert wiederum in der Dequalifizierung der Arbeitskraft. Der zweite Teil der Definition dreht sich um die Strukturierungsfunktion, die das Digitale für Arbeit haben kann. Für das Logistikzentrum ist die „Möglichkeit [digitaler und] algorithmischer Organisation und Kontrolle von Arbeitsprozessen“ (Altenried 2017: 182) besonders relevant. Demnach ist das Digitale am digitalen Taylorismus, dass a) digitale Geräte die Arbeitsschritte der Arbeitenden anleiten. Dadurch kann das Management Teile seiner Aufgaben digitalisieren, indem Anweisungen digital (und auch in verschiedenen Sprachen oder gar ohne Sprache und rein mittels Videosignalen) gegeben werden. Zudem b) erlaubt die stetige Arbeit mit digitalen Geräten dem Management eine genaue Aufzeichnung der Arbeitsschritte in Menge, Zeit und Arbeitsdauer, wodurch Leistungstracking ermöglicht wird (vgl. Altenried 2017, 2021; Delfanti/Frey 2021; Liu 2023). Diese Leistungstracking dient nicht nur der Beobachtung des laufenden Prozesses, sondern auch der Planung für zukünftige Schichten, Arbeitstage und darüber hinaus. Somit ist sie eng verbunden mit dem Just-in-Time Retailing.

2.3 Despotie verschwindet, oder? Die Verbindung direkter Kontrolle mit technisch vermittelten Formen in Einfacharbeit

Die vorliegende Studie verwendet konzeptuelle Instrumente 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 in Arbeitsfeldern, die stark von der Digitalisierung betroffen sind, unter anderen Vorzeichen zum Einsatz kommen. Direkte Kontrolle meint beispielsweise verbale An- und Zurechtweisungen durch Vorgesetzte. Die persönliche Willkür einzelner Vorarbeiter:innen ging zwar zurück, sie ist allerdings besonders in der despotischen Form, die üblicherweise früheren Zeiten zugeordnet wird, in Logistikzentren ein relevantes Managementinstrument.

Die *strukturelle Kontrolle* wird häufig technisch vermittelt, wie bspw. durch das Fließband. Sie bestimmt Arbeitsrhythmus und -belastung der Arbeitenden (vgl. Burawoy 1985; Braverman 1998; Edwards 1979; Flecker 2017). Diese Strukturierungsfunktion übt das Fließband auch heute noch in gewissen Sektoren (wie im Onlineversandhandel) aus. Zum Teil wird sie um digitale Technologien ergänzt.

Neben direkten Anweisungen und dem Fließband sind auch die Anreize, sich der Logik des digitalen Leistungstrackings zu fügen, ausgeklügelt. Im Ergebniskapitel werden die verschiedenen Managementwerkzeuge im Verteilerzentrum separat betrachtet und in ihrer neuen Zusammensetzung analysiert. Die vorliegende Analyse bietet dadurch auch neue Einblicke in die spezifische Mischung aus Managementinstrumenten im Niedriglohnbereich im 21. Jahrhundert.

2.4 Implikationen multipler Prekarität für Managementkontrolle

In den letzten Jahrzehnten nimmt die Prekarisierung zu. Das bedeutet u. a., dass fragmentierte Beschäftigung (Marchington et al. 2005; Flecker 2010; Haidinger/Koepp 2022) und Beschäftigungsverhältnisse mit geringerer Stabilität und niedrigem Lohnniveau erweiterte Verbreitung finden (vgl. Flecker 2017; Dörre 2021).

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: 393ff.; 2021). Ein Blick auf die sozioökonomischen Merkmale üblicher prekär Beschäftigter lohnt, um die Verschränkung von Sozialstruktur und Prekarisierung der Arbeitswelt zu verstehen. In vielen prekären Jobs arbeiten vorwiegend Personen mit geringem formalen Bildungsniveau (Bsp. Reinigungs-

branche: Anteil von Personen mit max. Pflichtschulabschluss: 38 % gegenüber 12 % aller Beschäftigter) und Migrationshintergrund. Beispielsweise sind 62 % aller Reinigungskräfte selbst migriert, im Vergleich zu 22 % aller Beschäftigten in Österreich (Stadler 2020). Für die Logistikbranche zeichnet sich ein ähnliches Bild, das vorwiegend mit qualitativen Analysen untermauert wird (Neuhauser et al. 2021; Kohlenberger et al. 2021; Birke 2022; Neuhauser et al. 2023).

Wenn das Arbeitsverhältnis selbst prekär ist und von diesem – wie in Österreich (Stögner/Kowall 2024) – auch der Zugang zu Staatsbürgerschaft abhängt und damit ein langfristiges Bleiberecht verknüpft ist, dann zeigt sich eine besonders prekäre Verknüpfung von Arbeitsplatz- und Migrationsregime (vgl. Mezzadra/Neilson 2014). Zudem sind auch Wohnverhältnisse in der Regel von Einkommen abhängig. Wenn prekäre Jobs keine materielle Sicherheit über einen Planungshorizont von mehreren Monaten oder Jahren bieten, wird eine Verquickung mehrerer Prekaritätsdimensionen – wie Arbeit, Aufenthalt, Wohnen – erkennbar (vgl. Birke 2022).

3. Methodik

Ich forschte ungefähr zwei Monate ethnographisch. Ich startete Ende Oktober 2021 mit dem Rekrutierungsprozess einer Leiharbeitsfirma, durchlief das Bewerbungsverfahren, um schließlich einen Monat in einem Verteilerzentrum zu arbeiten. Die ethnographische Erhebung orientierte sich an den Prinzipien von Przyborski/Wohlrab-Sahr (2021). Wenn möglich wurden während der Beobachtung Notizen angefertigt. Jedenfalls wurde im Anschluss ein schriftliches Beobachtungsprotokoll verfasst. Ergänzend dazu verschriftlichte ich Memos, mit theoretischen oder methodischen Reflexionen (ebd.; Strübing 2018). Die Auswertung der Protokolle und Memos bildete den ersten Forschungszyklus der nach Grounded Theory Methodologie (GTM) angelegten Forschung (Charmaz 2014; Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021). Die Auswertung der Beobachtung diente dazu, die Arbeitsrealität, den Arbeitsprozess und die Managementpraktiken im Verteilerzentrum zu erfassen. Durch die Beobachtung wurden zentrale Erkenntnisse zur Rolle digitaler Überwachung im Arbeitsprozess generiert. Allerdings wurde auch die Zentralität von informell ausgeübtem Druck im Arbeitsverhältnis ersichtlich. Darüber hinaus wurde klar, dass informeller Druck eng mit der Sozialstruktur der Arbeitenden im Feld verwoben ist. Daher adaptierte

ich das Erkenntnisinteresse des Projektes. Auch wurde die Analyse um die Auswertung von Interviews mit Beschäftigten aus der Branche erweitert, was dem Vorgehen entsprechend GTM entspricht. Zur Zeit meiner Erhebung führte ein Kollege an der Universität Wien, Yannic Wexenberger, für ein Projekt mit verwandtem Interesse Interviews mit Arbeiter:innen der Branche. Da wir beide mit Masterarbeitsprojekten an der Universität Wien beschäftigt waren, vereinbarten wir in Abstimmung mit unseren Betreuer:innen eine Kombination unseres empirischen Materials. Die Interviews führte Yannic Wexenberger im Jahr 2021 mit migran-tischen Arbeiter:innen aus der Branche. Über einen ethnographischen Zugang bei Kulturvereinen in Wien erhielt er seine ersten Interviewpartner (alles Männer) sowie Gatekeeper, die ihm weitere Arbeiter:innen, die für Interviews bereit waren, vermittelten. Die Interviewstrategie orientierte sich nach Witzel (2000) bzw. Witzel und Reiter (2012, 2022), sowie Scheibelhofer (2008) und sollte einen „kommunikative[n] Zugang zum Feld“ (Froschauer/Lueger 2003: 32) aufbauen (vgl. Wexenberger 2022). Yannic Wexenberger interviewte migrierte Arbeiter:innen der Branche im Hinblick auf ihre Migrationsgeschichte nach Österreich, auf ihre Bleibeperspektive und Aufenthaltsstatus, sowie auf ihre aktuellen Lebensumstände mit besonderem Fokus auf die aktuelle Arbeit im Onlineversandhandel. Sechs von sieben der Interviewten arbeiteten in der Lagerhalle, einer bei einer Zustellfirma. Ebenfalls sechs von sieben waren Drittstaatsangehörige.

Aus Somalia kamen der 35-jährige Kovu, subsidiär schutzberechtigt in Österreich, mit abgeschlossenem Rechtswissenschaftenstudium in Somalia, das nicht anerkannt worden war. Er arbeitete als Leiharbeiter in der Nachtschicht im Verteilzentrum.⁶

Der 23-jährige Ilias, ebenfalls aus Somalia, ebenfalls subsidiär schutzberechtigt, mit Pflichtschulabschluss, war lange Leiharbeiter, bevor er in die Festanstellung übernommen wurde und in der Frühschicht arbeitet.

Ahmet, 34 Jahre alt, aus Somalia, subsidiär schutzberechtigt, war ebenfalls zwei Jahre Leiharbeiter vor der Übernahme in Festanstellung. Er arbeitet in der Nachtschicht im Verteilzentrum.

Daris, 26 Jahre alt, aus Somalia, asylberechtigt in Österreich, hat hier eine Ausbildung zum Einzelhandels-

kaufmann abgeschlossen. Er arbeitet als Zusteller für ein Subunternehmen des Logistikkonzerns.

Abdul ist aus dem Irak geflohen, zum Interviewzeitpunkt 24, hat den Aufenthaltsstatus „Daueraufenthalt – EU“. Er erreichte die mittlere Reife im Irak, arbeitete rund ein Jahr als Leiharbeiter, bevor er festangestellt wurde. Er ist in der Frühschicht im Verteilzentrum tätig.

Aahdi, 26 Jahre alt, aus Syrien ist subsidiär schutzberechtigt. Er erlangte die Matura in Syrien und arbeitete ebenfalls ein Jahr als Leiharbeiter, bevor er die Festanstellung erhielt.

Georgi, 32 Jahre alt, ist der einzige EU-Staatsbürger unter den Befragten. Er migrierte 2008 aus Rumänien. Er absolvierte die Matura in Rumänien und arbeitete in Österreich, um sich sein Studium zu finanzieren, das er aufgrund zweier Jobs im Niedriglohndienstleistungssegment (Lager und Gastronomie) allerdings nie abschloss. Allerdings erlangte er als einzige Person des Samples eine Führungsposition im Logistikkonzern. Zuvor wurde er bereits nach vier Monaten aus Leiharbeit in Festanstellung übernommen. (vgl. Wexenberger 2022)

Alle Interviewten, außer dem Unionsbürger Georgi, sind seit 2015 in Österreich aufhältig. Das Sample wurde anhand theoretischer Samplings erweitert. So wurden zwar mittels Gatekeeper Personen gesucht, die zu Interviews bereit waren, aber dennoch Arbeitende unterschiedlicher Standorte sowie verschiedener Schichten und Positionen (Leiharbeitende, Festangestellte, der Vorarbeiter Georgi und der Lieferfahrer Daris) interviewt.

Zur Analyse von Arbeitsprozessen empfiehlt Kalbermatter eine Verschränkung des analytischen Ansatzes, der die soziale Positionierung von Arbeitenden miteinbezieht, mit einem ausgewählten Methodeninstrumentarium. Schritt *eins* ist es ihr zufolge, eine Analyseperspektive einzunehmen, die sowohl die Abhängigkeit im Arbeitsverhältnis, aber auch die soziale Differenzierung nach „Race, Nation, geografischer Herkunft sowie Gender“ im Kontext der Arbeitsplatzkontrolle „zwischen Arbeiter:innen und Unternehmer:innen bzw. Manager:innen, aber auch innerhalb der Arbeiter:innenschaft um diese Dimension erweitert“ (Kalbermatter 2023). An diesem Ansatz orientiert sich auch die vorliegende Forschung, um soziale Positioniertheit nicht aus dem Blick zu lassen und deren Auswirkungen im Arbeitsprozess zu ergründen.

Als die beiden Hauptdatenquellen – Beobachtungsprotokolle und Interviewtranskripte – vorlagen, stand ich vor der Herausforderung, nicht nur einen

⁶ Um die Interviewpartner zu schützen und gleichzeitig die Besonderheit ihrer Biografien für die Analyse fruchtbar zu machen, wurden die Namen pseudonymisiert.

neuen Forschungszyklus zu beginnen, sondern auch die Methodentriangulation sauber zu vollziehen. Ich orientierte mich an den Gütekriterien von Mayring (2016) und kodierte letztlich alle schriftlichen Datenquellen mit dem von Charmaz (2014) erarbeiteten Kodierschema. Ich ging zunächst Zeile für Zeile („line-by-line coding“) vor, um anschließend mittels axialen Kodierens die zentralen Auswertungskategorien zu erarbeiten, die sich sowohl in meiner Beobachtung als auch in den transkribierten Berichten der Interviewten fanden. Dabei leitete mich der Ansatz von Charmaz, zunächst den Kontext zu illustrieren und anschließend an Schlüsselsituationen, die sich für mich stark aus der Beobachtung speisten, bestimmte Dynamiken und Verhältnisse im Forschungsfeld (dem Arbeitskontext) zu beschreiben, zu analysieren und der Leser:innenschaft verfügbar zu machen (2014: 25).

Die Einblicke aus den Interviews erlaubten die Erfahrungen migrantischer Arbeiter:innen im Arbeitsprozess – inklusive Vorarbeiter:innen und Manager:innen – sowie am Arbeitsmarkt insgesamt auszuwerten. Dadurch wurde zum einen die tägliche Arbeit um den migrationssoziologischen und einen intersektionalen Blick erweitert. So konnten neben der prekären Stellung der Arbeitenden auch die Implikationen einer rezenten Immigration und der Diskriminierung am Arbeitsmarkt und die Kombination beider Aspekte miteinbezogen 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:

Welche Maßnahmen betrieblicher Kontrolle betreffen die manuellen Dienstleistungsarbeiter:innen in einem Verteilerzentrum im Onlineversandhandel?

Da allerdings im Rahmen der Ethnographie eine Reihe von Fragen zur Beziehung zwischen der Ausübung von Druck seitens Vorarbeiter:innen und dessen Tolerierung durch die Arbeiter:innen in der Branche aufgeworfen wurden, analysierte ich anschließend die PZIs mit migrierten Arbeiter:innen. Um mich diesem Aspekt nähern zu können, stellte ich die folgende Forschungsfrage:

Inwiefern ist Prekarisierung und Ethnisierung der Arbeiter:innen für das System betrieblicher Herrschaft in einem Logistikzentrum im Onlineversandhandel relevant?

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: Instrumentalisierung prekärer Lagen im Managementprozess

Zunächst zeichne ich anhand der Interviews mit migrierten Arbeiter:innen nach, wie sie ihr Fußfassen am österreichischen Arbeitsmarkt beschreiben. Dabei wird deutlich, welche Rolle Stigmatisierung für den Arbeitsmarkteintritt und die Beschäftigung in der Logistikbranche spielt.

Die meisten Arbeiter:innen der Branche sind migriert und haben in der Onlineversandhandelsbranche Beschäftigung gefunden, da sie sonst wenige andere Möglichkeiten zu bezahlter Arbeit bekommen haben:

I: Hast du schon in vielen Bereichen gearbeitet?

B: Äh, wahrscheinlich wegen Akzent, Herkunft, Ausbildungsqualifikationen habe ich [zuvor] nur im Bereich Gastronomie gearbeitet. (Georgi)

Georgi ist der Einzige der Interviewten, der aus einem EU-Land (Rumänien) immigriert ist. Er ist für sein Studium nach Österreich gekommen, konnte dieses allerdings nicht abschließen, da er in zwei Niedriglohnjobs gleichzeitig tätig war, um sein Auskommen zu finden. Innerhalb der Stichprobe hat er die besten Chancen am österreichischen Arbeitsmarkt, da er als EU-Staatsbürger weniger bürokratische Hürden als Drittstaatsangehörige überwinden muss. Der Arbeitsmarktzugang ist automatisch möglich und auch die Anerkennung von Qualifikationen (seiner Matura) ist meist einfacher. Das zeigt sich auch daran, dass er zwar in Niedriglohnjobs, aber doch im Kundenkontakt tätig war, wie in der Gastronomie. Schließlich gelangte Georgi sogar in weisende Funktion in der Onlineversandhandelsfirma. Ihm gegenüber stehen Interviewte, die noch stärkere Ausgrenzung auf dem österreichischen Arbeitsmarkt erfahren haben und oft nur kurzfristige Anstellungen in manuellen Tätigkeiten im Logistikzentrum gegen Bezahlung ausführen konnten. So hat der aus Somalia geflohene Kovu – dessen Studium der Rechtswissenschaften in Österreich nicht anerkannt wurde – ausschließlich in Lager- und Versandhallen Arbeit gefunden. Dabei betont er, wie bereitwillig ausländische Arbeitskräfte dort im Gegensatz zu anderen Betrieben genommen werden:

„I work at [Onlineversandfirma] and a lot of other warehouses. I applied to other jobs. Although they are easy and I could do them, they never reply to me. But when I apply for warehouse jobs [they say]: Komm, komm!“ (Kovu)

Auch Abdul spricht, trotz seiner guten Deutschkenntnisse, von Schwierigkeiten, Arbeit zu finden.

Er erzählt außerdem, dass Verwandte und Bekannte rezent immigrierte Personen häufig auf die einfache Möglichkeit, in der Paketlogistik Arbeit zu finden, aufmerksam machen:

„Ein Freund von mir hat hier gearbeitet und hat mir alles erzählt. Es war sehr schwer, wenn man Arbeit finden wollte. Deswegen habe ich mich dann hier angemeldet.“ (Abdul)

Die Interviewten berichten von Schwierigkeiten (Georgi) bis hin zu völligem Ausschluss aus anderen Teilen des Arbeitsmarktes (Kovu, Abdul). Hingegen sind Onlineversandhandelsfirmen auffällig offen für die Beschäftigung ausgegrenzter, migrierter Arbeitnehmer:innen. In den folgenden Unterkapiteln werden die Ergebnisse der Ethnographie dargestellt und um Interviewpassagen ergänzt, um das Einstellungsverfahren, den Arbeitsprozess und die Managementpraktiken im österreichischen Onlineversandhandel sowie ihre Auswirkungen auf die Arbeitenden zu beleuchten.

4.1 Ausbeutung 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 und ab wann ich zu arbeiten beginnen könne. Enttäuscht klang die Angestellte der Leiharbeitsfirma, als ich ihr sagte, ich könne frühestens in einer Woche anfangen. „Erst nächste Woche, dann werden wir nächsten Mittwoch die Vertragsunterschrift im Büro machen.“ Die Enttäuschung der Personalagentur kann damit erklärt werden, dass Arbeitgeber im Onlinehandel in der Vorweihnachtszeit außerordentlich viele Arbeitskräfte anheuern. Die Kurzfristigkeit, mit der die Bereitschaft zur Arbeit erwartet wurde, ist auffällig und deutet darauf hin, dass die Mehrheit der Angeworbenen eine raschere Bereitschaft nennt. Das ist wiederum ein Indiz für ihre prekäre Lage und geringen Chancen am Arbeitsmarkt.

Am folgenden Mittwoch kam ich in das Bürogebäude der Leiharbeitsfirma. Zunächst wurde ich in einen separaten Raum geschickt, um Formulare auszufüllen. Auf einem musste ich deklarieren, in welchen Gebieten Österreichs ich bereit war, zu arbeiten. Auf einem anderen wurden die Deutsch- und Mathema-

tikfähigkeiten getestet. Georgi beschreibt den Test wie folgt:

„Als ich ins Büro eingetreten bin (...) – 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.“ (Georgi)

Die systematischen Deutschtests der Bewerber:innen in der Leiharbeitsfirma deuten darauf hin, dass Leiharbeit tatsächlich, wie in der Literatur beschrieben, migrantisiert ist (Neuhauser et al. 2021) und dass der Rekrutierungsprozess standardisiert auf diesen Umstand ausgelegt ist.

Zur Vertragsunterschrift wurde ich, zusammen mit sechs anderen zukünftigen Leiharbeiter:innen, in einen Besprechungsraum gerufen. Der Recruiter fragte mich, ob er meinen Arbeitsvertrag nehmen könne, um allen Anwesenden den Vertragsinhalt zu erklären. Er nahm mir meinen Vertrag weg, und nachdem er jeweils zwei oder drei kurze Aussagen über den vermeintlichen Inhalt jeder Seite gemacht hatte, reichte er mir sie und ersuchte alle Anwesenden, jedes Blatt einzeln zu unterzeichnen. Meine zukünftigen Kolleg:innen und ich taten das ohne Fragen oder Protest. Erst als es um die Arbeitszeiten ging, nahm ich mir einen Moment, um 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, da ich, trotz meines Bewusstseins für die Strategie, nicht als Einziger ‚für Aufregung sorgen wollte‘.

Diese Praxis scheint eindeutig einschüchtern zu wollen, um eine rasche widerspruchslose Vertragsunterschrift zu erwirken, ohne dass Bewerber:innen den Vertragsinhalt verstehen sollen. Da nur von mir als relativ privilegierter Person überhaupt der Versuch des ‚Widerstands‘ bzw. der Wahrnehmung der zustehenden Rechte unternommen worden war, ist davon auszugehen, dass auch die Einschüchterung systematisch auf die ‚effiziente‘ Rekrutierung migrantischer Arbeitenden in der Leiharbeit abzielt.

4.2 Fragmentierte Belegschaft und ethnisch geprägte Hierarchien

Am ersten Arbeitstag im Verteilzentrum treffen neue Leiharbeiter:innen auf den Standortmanager der



Leiharbeitsfirma. Dieser fragte nach unseren Telefonnummern und nahm uns in eine WhatsApp-Gruppe auf, in der uns unsere zukünftigen Dienstpläne zugesandt wurden. Anschließend kam einer unserer Vorgesetzten des Onlineversandhandelsunternehmens zur Gruppe neuer Mitarbeiter:innen und initiierte eine Vorstellungsrunde. Die Neuen sollten Namen und Herkunftsland nennen und erklären, warum sie gerade bei diesem Onlineversandhandelsunternehmen arbeiten möchten. Die meisten Arbeiter:innen kamen aus Ländern des Nahen Ostens und einer aus Lateinamerika. Als ich sagte, ich käme aus Österreich, wies der Vorgesetzte daraufhin, dass es nun eine dritte Person unter Hunderten von Arbeiter:innen im Verteilerzentrum mit 'österreichischer Herkunft' gäbe.

Die manuellen Tätigkeiten in der Logistikhalle werden überwiegend von Migrant:innen durchgeführt. Kovu bestätigt das und führt weiter aus:

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

Die höheren Positionen im Verteilerzentrum sind hingegen nach Ethnizität geclustert. Die nächste Stufe in der Weisungskette über den Leiharbeiter:innen bilden Personen, die Teamarbeit anweisen oder die Schicht beaufsichtigen, aber dennoch in der Werkshalle tätig sind. Hier sind tendenziell eher Migrant:innen aus EU-Ländern oder Nachkommen von Migrant:innen eingesetzt. In den seltenen Fällen, in denen Österreicher:innen als Leiharbeiter:innen beginnen, bleiben sie nicht lange in diesen Positionen:

„[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. Das bedeutet, sie werden zunächst aus der Leiharbeit in direkte Beschäftigung bei dem Onlineversandhandelsunternehmen (in der Werkshalle) übernommen. Die zweite vermeintliche Aufstiegschance (die laut dem Unternehmen eine Aufstiegsmöglichkeit bietet, aber als Leistungsanreiz und daher Managementstrategie gesehen werden muss) ist eine Leitungsfunktion in der Werkshalle. Als dritte Stufe im Betrieb gibt es die von Georgi genannte Riege der Personalplaner:innen ‚im Büro‘. Abdul erzählt aus seiner langjährigen Erfahrung im Unternehmen, dass

diese (vermeintlichen) Aufstiege (trotz Gegenerzählung, die Leistung würde den Aufstieg bedingen) häufig ethnisch motiviert sind:

„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. Ich bin seit Langem hier, aber trotzdem, ich hab' das erlebt und ich hab' gesagt, warum habe ich [die Beförderung] nicht bekommen. Warum gibst du das jemand anderem. (...) hier kommst du wieder zurück zu null. (...) Gerechtigkeit gibt's 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 spricht auch eine Frustration, die daher zu kommen scheint, trotz langjähriger Bemühungen keine formale Anerkennung zu erfahren.

Der Fakt, dass Rassismus die Ränge des Unternehmens strukturiert, ist auffallend, da das Unternehmen insbesondere 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 persönlichen Faktoren wie Ethnizität.

4.3 Das Narrativ des Leistungsaufstiegs und enttäuschte Hoffnungen

In der Regel beginnen Arbeiter:innen in Logistikzentren des Onlineversandhandelsunternehmens als Leiharbeiter:innen. Eine mögliche Festanstellung wird vom Management vom ersten Tag an in Aussicht gestellt und dient als Anreiz, besonders schnell zu arbeiten. Damit wird Arbeitenden als Ansporn die sprichwörtliche Karotte ständig am Stecken vorgehalten. Die getrackte Leistung ist dabei nicht nur für Leiharbeiter:innen, sondern auch für jene in Festanstellung relevant.

Zahlenmäßig arbeiten die meisten Arbeiter:innen auf der untersten Hierarchieebene und führen manuelle Tätigkeiten aus. Allerdings gibt es allein in der Logistikhalle eine Reihe weisungsbefugter Posten. Drei bis vier verschiedene Weisungsebenen sind offiziell dafür



da, Anweisungen an die Arbeiter:innen auf unterster Ebene zu delegieren. Auch jenseits der Werkshalle geht die Delegation von Zielvorgaben weiter. Der/die Schichtleiter:in ist dafür verantwortlich, dass die Zielvorgaben an zu bearbeitenden Paketen pro Schicht von den Arbeiter:innen erfüllt werden. Eine Ebene darüber – im Büro – plant ein Team rund um den Standortleiter die Schichtpläne so, dass die Zielvorgaben jeder Schicht und jeden Tages abgearbeitet werden.

Durch den Einsatz von Leiharbeit schwankt die Belegschaftsgröße saisonal stark. Ilias erzählt, wie die Nachfrage nach Paketen dafür bestimmend ist, wie viele Leute eingestellt werden:

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

Die Kosten, die sich die Firma spart, trägt allerdings die Allgemeinheit, u. a. über die Arbeitslosenversicherung (Eppel/Mahringer 2025).⁷ Die Arbeitenden berichten von Unsicherheiten, aufgrund der Instabilität ihrer Beschäftigung. Hinzu kommt allerdings, dass Leiharbeiter:innen Dienstpläne auch extrem kurzfristig kommuniziert bekommen.⁸ Kovu beschreibt, dass das Unternehmen Leiharbeiter:innen nach erwartetem Paketaufkommen einteilt. Vorgesetzte drängen sie, spontan zu Hause zu bleiben, trotz zuvor vereinbartem Arbeitstag, oder in die Arbeit zu kommen, trotz freiem Tag. In ersterem Fall erfahren die Arbeitenden häufig Lohnraub (siehe Abschnitt 4.4), bei Letzterem wird mit der Kündigung gedroht, sollten die Arbeitenden nicht einwilligen.

„[T]hey say you have to go to work, we need you. I say I can't work. You have to work, if you don't: it's over.“ (Kovu)

Wird solchen kurzfristigen Anweisungen widersprochen, kommt es teilweise zu Kündigungen, wie Kovu berichtet:

„They say in five hours you have to be there (...). If you don't come, there is somebody present from the firm. If you're not coming, they see 'oh Kovu is not coming'. Then they will inform the office. And they replace you. After two days they say okay, come to the office. They will not say directly why (...). They say (...) there is not too

⁷ Bis zu 700 Mio. € kostet diese Unternehmensstrategie jährlich in Österreich, so das WIFO (Eppel/Mahringer 2025).

⁸ Rechtlich darf auch bei Leiharbeit ein Planungshorizont für Dienstpläne von 2 Wochen nicht unterschritten werden. Nur in äußersten Notfällen sind Änderungen möglich (Arbeiterkammer Österreich 2024).

much work there. They use tricks. They use tricks, they use tricks.“ (Kovu)

Arbeitnehmer:innen werden hier den Interviewten zufolge systematisch rechtswidrig behandelt. Ihnen wird gedroht, damit sie immer verfügbar sind. Wer sich weigert, wird gekündigt. Das weist auf die enorme Machtasymmetrie in der Branche hin. Diese wird durch die sozio-ökonomische Not migrantischer Arbeiter:innen verstärkt. Von Not kann gesprochen werden, da Kovu zufolge immer jemand da ist, der einen ersetzen kann, obwohl das Bewusstsein für die Rechtsverletzungen bei den Arbeitenden teilweise besteht.

4.4 Repetitive Einfacharbeit: Digitale Kontrolle, das Fließband und Despotie

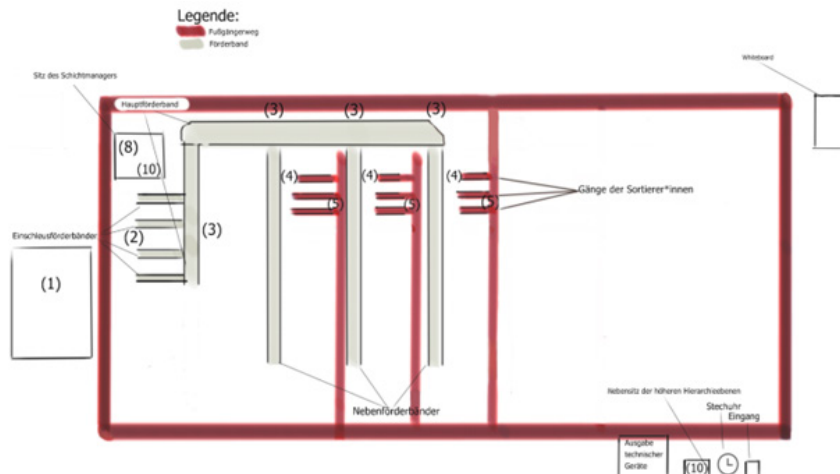
In diesem Abschnitt wird der Arbeitsprozess im Verteilerzentrum anhand von fünf manuellen Arbeitsaufgaben im Detail nachgezeichnet, die von Leiharbeiter:innen ausgeführt werden.

Wenn Leiharbeiter:innen täglich in die Arbeit kommen, müssen zunächst mehrere Sicherheitskontrollen durchlaufen werden. Anschließend ist das Umziehen und Anlegen einer Sicherheitsweste und von Sicherheitsschuhen Pflicht. Danach lassen die Vorgesetzten die Arbeiter:innen warten, bis sich die Förderbänder in Bewegung setzen und die ersten Pakete bereits an den Arbeitsplätzen ankommen. Erst 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 Einstechen 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 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 Stoß auf eines von zwei parallellaufenden Förderbändern – so wird eine Vorsortierung der Pakete vorgenommen, da

Skizze 1: Arbeitsaufgaben in der Verteilhalle



Quelle: eigene Darstellung

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 2 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 das Gerät, das die mittlere Person im Team zur Arbeit benötigt, nicht nur Etiketten druckt, sondern auch digital und in Echtzeit mitzählt, wie viele Pakete etikettiert werden. Dem Management dient das dazu, 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 Verteilungsprozesses und ist so für das Management der Schlüssel zur Erfüllung der Zielzahlen jeder Schicht.

Die Nummern 8 und 10 in der Skizze stehen für die Schichtleitung und einige ihr unterstellte Vorarbeiter:innen, die deren Vorgaben weitergeben. Die Schichtleitung ist für das Erreichen der schichtspezifischen Zielzahlen verantwortlich, die als Anzahl an Paketen vorgegeben werden. Wenn die Anzahl der auf die Förderbänder gelegten Pakete der Schichtleitung nicht genügt, kommt diese oder schickt ihre Vorarbeiter:innen 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, wodurch sie Konkurrenz zwischen den

Arbeitenden schüren. So schürt das Management die Konkurrenz untereinander, wodurch die einzelnen Arbeitenden sich gegenseitig zu mehr Leistung drängen.

Wenn das Management auf die 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 parallel laufender Förderbänder gestoßen wird. Die Mitarbeiter:innen an Position 4 nehmen die Pakete vom Band und legen sie auf eine Ablage am Ende eines der (in der Skizze rot markierten) Gänge. In diesen arbeiten die Sortierer:innen – Position Nummer 5. Diese sind für die Analyse der digitalen Kontrolle im Arbeitsprozess von besonderem Interesse, da sie völlig vereinzelt und vollständig von den digitalen Geräten angeleitet arbeiten. Die Geräte benötigen sie zudem zur Erledigung ihrer Arbeitsaufgaben. Sie sind auch deshalb zentral für die Analyse, da sie die größte Gruppe der Arbeitenden im Verteilprozess darstellen.

Die Sortierer:innen nehmen die Pakete von der Ablage, auf die sie ihre Kolleg:innen gelegt haben, und scannen ihre Codes. Der Scanner zeigt den Arbeiter:innen dann, wo das Paket einzuordnen ist. Die Gänge sind von Regalen begrenzt, in ihnen sind Boxen, diese werden mit Paketen befüllt und am Schichtende vom Regalfach in die Autos der Zusteller:innen verladen. Jedes Mal, wenn ein:e Sortierer:in den Anweisungen des Scanners folgt und ein Paket in die dafür

vorgesehene Box legt, muss der Code dieser Box gescannt werden. Wurde das Paket korrekt sortiert, signalisiert ein positives Audio- und ein grünes Videosignal auf dem Display des Scanners den Erfolg. Negative Signale sollten Mitarbeiter:innen 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 in einer Rangordnung ihrer abgearbeiteten Pakete auf (Platz eins hat die meisten Pakete bearbeitet usw.). 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 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 1078 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. Erstens wusste ich nun, 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.

Diese Wettbewerbsatmosphäre wird maßgeblich durch die Erzählung des Managements geschaffen. Wer ‚schnell‘ arbeite, könne direkt bei der Onlineversandhandelsfirma angestellt werden. Die Leiharbeiter:innen werden so angespornt, schnell zu arbeiten und ihre körperlichen Grenzen zu missachten, weil sie hoffen, ihre Prekarität durch eine direkte Beschäftigung zu mindern. Das Unternehmen nutzt diese Motivation während eines oder zweier arbeitsintensiver Monate, wie etwa in der Vorweihnachtszeit. Sie entlässt 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)

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 in Nachfragespitzen aus. So ist für viele Arbeitende Angst vor einem Rückfall in die Prekarität ein Antrieb, schnell zu arbeiten.

4.5 Multiple Prekarität und ihre Verfestigung durch Arbeit im Niedriglohnssektor

Mit dem Lohnniveau gehören die (Leih-)Arbeiter:innen in der Branche häufig zu den working poor, da sie überwiegend trotz (zumindest de-facto) Vollzeitarbeit (auch wenn größtenteils Teilzeitverträge vergeben werden) unterhalb der Armutsgefährdungsgrenze liegen. Erschwerend zum geringen Lohnniveau kommt Lohnraub, der zu Schwankungen und Unterschreitungen des vertraglich versprochenen Lohnes führt:

„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 1.300 €, 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 [der Leiharbeiter] sagt, ‚was soll ich machen, wenn [die Versandhandelsfirma] mich nach Hause schickt.‘“ (Ilias)

Interviewte erzählen auch, dass Leiharbeiter:innen mehr Stunden arbeiten müssen, als in ihren Verträgen vorgesehen ist. Diese zusätzlichen Stunden bezahlt das Unternehmen häufig nicht, so Kovu, obwohl das gegen geltendes Recht verstößt:

„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

9 Der EU-SILC errechnet für 2021 (das betreffende Jahr dieser Lohnabrechnung) eine Armutsgefährdungsgrenze für Einpersonenhaushalte von 1.371 € (Armutskonferenz 2022).

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 Österreich 2024). Dass es zu systematischen Rechtsverletzungen kommt, muss als spezifisch für diese migrantisierte Arbeitsbeziehung betrachtet werden. Die meisten migrantischen Arbeiter:innen nehmen geringe Bezahlung, illegale Lohnkürzungen und mehr durch Arbeitgeber:innen hin, teils trotz Bewusstsein um die Illegalität dieser Praktiken. Als Erklärung führen die Interviewten die Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche an. Damit sind also die Ausschlüsse von Teilen des Arbeitsmarktes Grund dafür, dass sich Arbeitende diesen Praktiken oft fügen. Kovu berichtet vielmehr, dass das Unternehmen von der sozioökonomischen Prekarität der migrantischen Arbeiter:innen weiß und diese im Arbeitsprozess und darüber hinaus für seine Zwecke nutzt:

„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)

Aus der Frustration, mit der Kovu und zuvor Abdul bzgl. der Beförderung des kürzlich angestellten Österreicherers an ihrer Stelle sprechen, spricht das Bewusstsein für gesellschaftliche Ausschlüsse. Aus ihr spricht allerdings auch Erschöpfung, trotz hoher Anstrengungen immer wieder in Arbeitslosigkeit zu landen oder nicht befördert zu werden und bei aufrechtem Dienstverhältnis äußerst gering entlohnt zu werden. Kovu bringt es auf den Punkt: So führt das geringe Lohnniveau, gemeinsam mit Teilzeitverträgen, bei systematischen unbezahlten Überstunden dazu, dass die Arbeitenden in dem Bereich kaum die Lebenshaltungskosten decken können:

„Am Ende des Monats ist das Konto leer.“ (Kovu).

Abdul arbeitet sogar in zwei Beschäftigungsverhältnissen, um seine Fixkosten decken zu können:

„Ich arbeite auch woanders, ich kann nicht nur hier arbeiten. 1000 € reichen nicht. Die Miete allein sind 400 € plus Wien Energie und Lebensmittel, Jahreskarte für Wiener Linien. Internet und alles kann ich mir damit nicht leisten.“ (Abdul)

Zusätzlich zur finanziellen Prekarität ist selbst bei länger Beschäftigten in dem Sektor häufig das Thema der Aufenthaltserlaubnis relevant, da diese von einem bestimmten Einkommen abhängig ist. Um zukünftig

die Staatsbürgerschaft beantragen zu können, übt Abdul – trotz Festanstellung in weisungsbefugter Position – ein zusätzliches Arbeitsverhältnis im Niedriglohnsektor aus.

„Wenn ich in Zukunft die Staatsbürgerschaft beantragen will, muss ich drei Jahre lang in Österreich gearbeitet haben und mindestens 1.000 € netto verdienen. Und [in der Paketlogistik 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. So verschränken sich finanzielle Not und die Angst, die Bleibeperspektive zu verlieren. Und das Management weiß diese vulnerable Lage systematisch auszunutzen.

5. Schlussfolgerung und Diskussion

Die Analyse zeigt, in welchen Arbeitsprozessen und zu welchen Bedingungen Migrant:innen in der Onlineversandhandelsbranche arbeiten. Außerdem werden die Formen von Managementkontrolle in diesen Arbeitsprozessen, insbesondere im Hinblick auf sozialstrukturelle Realitäten migrantischer Arbeitender analysiert. Interviewte berichten, dass sie über ihre Netzwerke von Bekannten und Verwandten erfahren, dass migrierte Personen – im Gegensatz zu weiten Teilen des Arbeitsmarktes – in der Branche einfach Beschäftigung finden. 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. Neuhäuser et al. 2021) als von Arbeitgebermacht geprägtes Verhältnis bereits im Einstellungsverfahren, wie dem Deutschtest oder der Vertragsunterzeichnung unter Druck, äußert. Zweitens ist auch die kurze Anstellungsdauer und das Schüren des Wettbewerbs durch digitale Überwachung und der Druck durch Vorarbeiter:innen und Manager:innen bis zur Kündigungsdrohung nur im Lichte der geringeren Arbeitsmarktchancen migrantischer und insbesondere geflüchteter Arbeitender zu verstehen. Sie haben am österreichischen Arbeitsmarkt aufgrund (strukturellem) Rassismus und geringen formal anerkannten Qualifikationen geringere Chancen. Während Deutschkenntnisse in der Literatur häufig als Einstiegsbarriere in den Arbeits-

markt genannt werden, sind sie bei den Interviewten bereits relativ gut ausgeprägt und können die ethnische Rekrutierung in dem Sektor nur in manchen Fällen erklären. Drittens konnte ich zeigen, wie Managementprozesse von der täglichen Schichteinteilung über die Anweisung und Zurechtweisung zu schnellerer Arbeit von einer Machtasymmetrie zeugen.

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 der vertraglich vereinbarte Monatslohn bezahlt und bei Krankheit oder aufgrund des Vorwurfs geringer Leistung gekündigt. Diese Praktiken zeugen von einer enormen Sorglosigkeit der Arbeitgeber in der Branche. Einerseits sorgen sich Arbeitgebenden scheinbar wenig um geltende Rechte und um mögliche Gerichtsverfahren. Auch hier muss es sich um Kalkül handeln, schließlich wäre nichts leichter, als einer/einem Mitarbeiter:in zuzugestehen, Wasser in der Arbeitszeit zu trinken, um eine Anklage zu vermeiden.

Bezüglich der Arbeitsorganisation im Logistikzentrum scheint die Rolle des *digitalen* Taylorismus in der Literatur teilweise überbetont. Selbstverständlich ist die Digitalisierung ein relevanter Trend in der Arbeitswelt, mit weitreichenden Folgen für Arbeitsmarkt, Beschäftigung und Arbeitsprozesse. Außerdem ist einzuräumen, dass verschiedene Standorte unterschiedlich sind und verschiedene Firmen ebenfalls unterschiedliche Strategien im Kontext ihrer Arbeitsorganisation einsetzen. Allerdings ist das beforschte Unternehmen nicht klein, und dennoch sind diverse seiner Standorte weit weg von Robotisierung. Am untersuchten Verteilerzentrum sind nur wenige Positionen als digital-tayloristisch beschreibbar. Hingegen sind einfach strukturierte manuelle Tätigkeiten zentraler Bestandteil des Arbeitsprozesses – trotz leicht umsetzbarer Rationalisierungspotenziale. Es ist anzunehmen, dass das Unternehmen aus Kostengründen den Einsatz von Niedriglohnarbeit einer technischen Nachrüstung vorzieht. Es bleibt allerdings abzuwarten, inwiefern es sich hier um eine Übergangsphase handelt.

Jedenfalls ist daher bzgl. der theoretischen Debatte rund um Rationalisierung und den Wegfall von Arbeitstätigkeiten durch Automatisierung anzumerken: Offenbar geht die Arbeit nie aus. Und wie viele Studien gezeigt haben, haben Automatisierungsschritte meist mehr Arbeit geschaffen. Das Lohnniveau und

damit die Kosten, auf deren Basis Firmen entscheiden, sind darum im Kontext dieser Forschung immer zu berücksichtigen.

Digitale Kontrolle wird vor allem eingesetzt, um weniger Personal für Einschulung und Aufsicht zu benötigen. Darüber hinaus wird sie vorwiegend auf eine Weise, die an Foucaults Panoptikum erinnert, zur Incentivierung und Sanktionierung der Arbeitskräfte verwendet. Allerdings braucht es die Interaktion mit Vorarbeiter:innen, um die möglichen Folgen digital erfasster ‚langsamer‘ Arbeit anzudrohen. Ganz wegzudenken sind die despotischen Herrschaftsformen daher noch nicht. Zusätzlich ist die Abstoßung von Belegschaftsanteilen nach saisonalen Spitzen und somit die Personalplanung nach Lean-Production-Prinzipien zentrales Werkzeug der (Kostensparnis in der) Arbeitsorganisation. Auch sie orientiert sich an der digitalen Steuerung und Nachverfolgung der Arbeitsprozesse.

Leiharbeiter:innen wird bei Kündigung nach saisonaler Beschäftigung erneute Einstellung in Aussicht gestellt. Das ist ein wichtiger Grund für Arbeiter:innen, trotz Wissens um widerrechtliche Behandlung von Klagen abzusehen. Die 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 Prekarität und Armut betroffen. Außerdem benötigen sie zumeist ein über mehrere Jahre stabiles und höheres Einkommen als das in der Branche (und nach widerrechtlichen Lohnabzügen) ausgezahlte, 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 und vice-versa (man denke an den Arbeitsmarktzugang).

Interessant ist, dass im Unternehmen *interne Arbeitsmärkte* gewissermaßen imitiert werden. So wird der Umstieg aus Leiharbeit in Beschäftigung beim Logistikunternehmen als Aufstiegsmöglichkeit seitens des Unternehmens dargestellt. In erster Linie dient das als Leistungsanreiz. Durch fragmentierte Beschäftigung und die vielen Weisungsebenen wird Leiharbeiter:innen suggeriert, sie können zunächst in Festanstellung und anschließend in weisende Funktionen in der Verteilerhalle aufsteigen, wenn sie sich an die Regeln der Firma halten (obwohl dabei kaum Einkommensgewinne erzielt werden). So sind Kar-



riereleitern für Leiharbeiter:innen im untersuchten Feld eine vermeintliche Perspektive, um der sozio-ökonomischen Prekarität zu begegnen und sicherere Arbeitsverhältnisse zu erreichen, die sie am restlichen Arbeitsmarkt nicht haben, was auch zur Bindung der Arbeitenden an das Unternehmen beitragen kann.

Wie Bourdieu schreibt, wirkt *Prekarität als Herrschaftsform*. Die permanente Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren, führt dazu, dass Arbeitende selbst den prekärsten Arbeitsplatz als Privileg begreifen (1998). Im beforschten Feld zeigt sich, wie aktuell dieser Befund nach wie vor ist und wie wirkmächtig diese Herrschaftsform im Betrieb bzw. im aufrechten Beschäftigungsverhältnis ist. Das Wissen um die Prekarität macht Migrant:innen besonders anfällig für Formen der Ausbeutung.

6. Ausblick

Trotz dieser Befunde gibt es Hoffnung. Die Labor Process Theory ist nicht umsonst bekannt für ihren Fokus auf Widerstand im Arbeitsprozess. Zwar betont diese Arbeit sozial-strukturelle Erschwernisse sozialer Partizipation durch diese Form von Arbeit sowie die starken Zwänge im untersuchten Arbeitsprozess, und doch gibt es auch hier Widerstände. Arbeiter:innen wissen, 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 Widerstands, die sehr meritokratisch und individualistisch ist, aber sie ist doch eine Auflehnung. Dadurch 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 kollektiver Ebene formieren sich Widerstände. Denn trotz des in der Onlineversandhandelsbranche und besonders von Vorreiter Amazon betriebenen Union-Bustings (Oliver 2021) hat sich in den USA eine Amazon-Gewerkschaft gebildet (Press 2022). Trotz der Widerstände und der hohen Fluktuation der Belegschaft haben sich auch in Österreich Betriebsräte (BR) bei Amazon gegründet. Im Mai 2024 gelang dies für die Angestellten und kurz vor Weihnachten 2024 auch für die Arbeiter:innen. Der BR der Angestellten wird durch die Gewerkschaft GPA betreut (Lavaud 2024) und der der Arbeiter:innen durch

die vida (Der Standard 2024). Die BR haben mit der Betriebsvereinbarung (BV) einen Verhandlungsspielraum. Sie könne mitbestimmen, für welche Zwecke digitale Informationen von Arbeitstools erhoben, gespeichert oder ausgewertet werden.

Auf einer aktuell noch utopischen Ebene bleiben Fragen offen: Wie soll Logistik in Zukunft funktionieren? Kann sie vollautomatisiert werden? Ist das aus sozialen und ökologischen Überlegungen überhaupt sinnvoll? Und wie lässt sich bzgl. migrantischer Arbeit Arbeitsmarktpolitik so gestalten, dass Arbeitssuchende nicht nach ihrer ethnischen Herkunft geclustert Arbeit finden? Im Kontext der letzten Frage gibt es Spielraum im bestehenden System. Deutschkurse könnten weitreichend gratis zur Verfügung gestellt werden, gemeinsam mit Fachqualifizierungen. Eine Vereinfachung von Arbeitsmarktzugang und Nachbesserungen beim Staatsbürgerschaftsansuchen sowie einfachere Anerkennung von Ausbildungstiteln zugewanderter Personen würden nicht nur Arbeitssuchenden helfen, sie würden auch langfristig gesamtwirtschaftlich positiv zu Buche schlagen. Außerdem wären das erste Schritte, um immigrierten Personen einfacheren Einstieg in gute Arbeit und somit soziale Teilhabe zu erleichtern.

Literatur

- 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./Bojadžijev, M./Mezzadra S./Wallis, M. (2017): *Logistische Grenzlandschaften. Das Regime mobiler Arbeit nach dem Sommer der Migration*. Münster: Unrast.
- Altenried, M./Bojadživev, M./Wallis, M. (2021): *Plattform (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>
- 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.
- Barthel, G./Gnisa, F./Stephan, H.-C. (2023): Eigensinn im marktgesteuerten digitalen Taylorismus: Eine empirische Untersuchung zu Aneignungsweisen im Produktionsmodell von Amazon. In Heiland, H. & Schaupp, S. (Eds.): *Widerstand im Arbeitsprozess: Eine arbeitssoziologische Einführung*. Transcript Verlag, 249–276. <https://doi.org/10.14361/9783839465240-010>
- Biffl, G. (2023): *Migration und Arbeit*. Wien: Verlag der Österreichischen Akademie der Wissenschaften.
- Birke, P. (2022): *Grenzen aus Glas: Arbeit, Rassismus und Kämpfe der Migration in Deutschland*. Wien/Berlin: Mandelbaum Verlag.
- Bourdieu, Pierre (1998): *Gegenfeuer*. UVK-Verl.-Ges.
- Braverman, H. (1998): *Labor and monopoly capital: the degradation of work in the twentieth century (25. Jahrestag ed.)*. New York: Monthly Review Press.
- Burawoy, M. (1985): *The Politics of Production: factory regimes under capitalism and socialism*. London: Verso.
- Carstensen, L./Heimeshoff, L./Riedner, L. (2018): Der Zwang zur Arbeit. Verwertungslogiken in den umkämpften Regimen der Anwerbe-, Flucht- und EU-Migration. *Sozial-Geschichte Online*, 23, 23–44.
- Charmaz, K. (2014): *Constructing Grounded Theory*. London [u.a.]: SAGE Publ.
- 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.
- Dörre, K. (2013): Prekarität. In H. Hirsch-Kreinsen; H. Minszen (Hg): *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie*. Berlin: edition sigma, 393–400.
- Dörre, K. (2021): Ausschluss, Präkarität, (Unter-)Klasse – theoretische Konzepte und Perspektiven. In: R. Anhorn, J. Stehr (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.
- Eichmann, H./Saupe, B. (2010): *Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich*. Wien: BMASK.
- Eichmann, H./Saupe, B. (2014): *Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich: Follow-up-Studie*. (Sozialpolitische Studienreihe, 15). Wien: ÖGB-Verlag. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-412528>
- Eppel, R./Leoni, T./Mahringer, H. (2017): Österreich 2025: Segmentierung des Arbeitsmarktes und schwache Lohnentwicklung in Österreich. Wien: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Eppel, R./Mahringer, H. (2025): Wenn Beschäftigung pausiert – Temporäre Layoffs in Österreich. *WIFO Monatsberichte (monthly reports)*, 98(7), 383–405.
- Flecker, J. (2010): Fragmentierung der Arbeit: Organisatorische Umstrukturierung, Arbeitsbeziehungen und die Dynamik nationaler Regulierungsrahmen. *Arbeitsorganisation, Arbeit und Globalisierung*, 4(1), 8–23.
- Flecker, J. (2017): *Arbeit und Beschäftigung: eine soziologische Einführung*. Wien: utb.
- Froschauer, U./Lueger, M. (2003): *Das qualitative Interview. Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme*. Wien: Facultas.
- 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.
- Haidinger, B./Koepp, R. (2022): Just-in-time, shift-to-rail, remote control: Arbeit im Umbruch in der Logistikbranche. *Kurswechsel*, 2022 (4), 43–53.
- 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.
- Holst, G./Scheier, F. (2019): *Branchenanalyse Handel: Perspektiven und Ansatzpunkte einer arbeitsorientierten Branchenstrategie*. Working Paper Forschungsförderung, No. 161, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Gebrial, D. (2024): Racial platform capitalism: Empire, migration and the making of Uber in London. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 56(4), 1170–1194. <https://doi.org/10.1177/0308518X221115439>
- Georgi, F. (2016). Widersprüche im langen Sommer der Migration. Ansätze einer materialistischen Grenzregime-

- analyse. *PROKLA, Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft*, 46 (2), 183–203.
- Georgi, F./Huke, N./Wissel, J. (2014). Fachkräftemangel, Lohndumping und Puzzle-Politik. Die europäische ›Blue Card‹ als arbeitskraftpolitisches Projekt. In: Forschungsgruppe »Staatsprojekt Europa« (Hg.): *Kämpfe um Migrationspolitik. Theorie, Methode und Analysen kritischer Europaforschung*. Bielefeld: transcript Verlag, 209–226.
- Heinrich, M. (2018): *Kritik der politischen Ökonomie*. Eine Einführung. 14. Auflage. Stuttgart: Schmetterling Verlag.
- Kalbermatter, J. (2023): Dual Thematic Framework Analysis: Ein methodisch-analytischer Ansatz zur Untersuchung von Aushandlungen der Kontrolle im Arbeitsprozess. In: H. Heiland & S. Schaupp (Hrsg.): *Widerstand im Arbeitsprozess. Eine arbeitssoziologische Einführung*, transcript Verlag, 227–248.
- 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.
- Koopmans, R./Veit, S./Yemane, R. (2018): Ethnische Hierarchien in der Bewerberauswahl: Ein Feldexperiment zu den Ursachen von Arbeitsmarktdiskriminierung. *WZB Discussion Paper SP IV 2018-104*, Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Köhler, C./Weingärtner, S. (2017): Arbeitsmarktsegmentation. In: Hirsch-Kreinsen, H.; Minssen, H. (Hg): *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie*. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, 52–57. <https://doi.org/10.5771/9783845276021-52>
- 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.
- 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. (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.
- Mayring, Philipp (2016). *Gute Kriterien qualitativer Forschung. Einführung in die Qualitative Sozialforschung* (6. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Menz, W./Nies, S./Sauer, D. (2019): Digitale Kontrolle und Vermarktlichung. Beschäftigtenautonomie im Kontext betrieblicher Strategien der Digitalisierung. *PROKLA*, 49(195), 181–200.
- 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> (Zugriff: 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.
- Polanyi, K. (2015): *The great transformation: politische und ökonomische Ursprünge von Gesellschaften und Wirtschaftssystemen* (12. Aufl.). Berlin: Suhrkamp.
- Przyborski, A./Wohlrab-Sahr, M. (2021): *Qualitative Sozialforschung: ein Arbeitsbuch*. 5. überarbeitete und erweiterte Auflage, Oldenburg: De Gruyter.
- Schaupp, S. (2021a): *Technopolitik von unten. Algorithmische Arbeitssteuerung und kybernetische Proletarisierung*. Berlin: Matthes & Seitz.
- Schaupp, S. (2021b): Digitale Unterschichtung: Migrantische Arbeit bei Dienstleistungsplattformen. In: Mayer-Ahuja, N./Nachtwey, O. (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 Manufac-

- turing and Logistics. *Work, Employment and Society*, 36 (2), 310–327. <https://doi.org/10.1177/09500170211031458>
- Schaupp, S. (2023): Algorithmische Arbeitssteuerung und marktorientiertes Migrationsregime. Eine verkannte Wahlverwandtschaft. *WSI-Mitteilungen*, 76(2), 103–111. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2023-2-103>
- Scheibelhofer, E. (2008): Combining Narration-Based Interviews with Topical Interviews: Methodological Reflections on Research Practices. *International Journal of Social Research Methodology*, 11(5), 403–416. <https://doi.org/10.1080/13645570701401370>
- 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.
- 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
- Strübing, Jörg. (2018): *Qualitative Sozialforschung: Eine komprimierte Einführung*. Berlin/München/Boston: De Gruyter GmbH.
- Taylor, F. W. (1911): *The Principles of Scientific Management*. New York, London: Harper & Brothers.
- 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.
- Weichselbaumer, D./Schuster, J. (2021). The Effect of Photos and a Local-Sounding Name on Discrimination against Ethnic Minorities in Austria. A Field Experiment, *European Sociological Review*, Volume 37, Issue 6, December 2021, Pages 867–882. <https://doi.org/10.1093/esr/jcab012>
- 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.
- Witzel, A./Reiter, H. (2012): *The problem-centred interview: Principles and practice*. London: Sage.
- Witzel, A./Reiter, H. (2022): *Das problemzentrierte Interview – eine praxisorientierte Einführung*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Quellen**
- AMS (2025): Arbeitsmarktdatenbank. <https://arbeitsmarktdatenbank.at/> (30.9.2025)
- 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 (05.07.2024).
- Armutskonferenz. 2022. Aktuelle Armutszahlen. <https://www.armutskonferenz.at/armut-in-oesterreich/aktuelle-armuts-und-verteilungszahlen.html> (25.9.2025)
- Der Standard (2024): Erstmals Arbeiterbetriebsrat bei Amazon in Österreich gewählt. <https://www.derstandard.at/story/3000000249509/erstmals-arbeiterbetriebsrat-bei-amazon-in-oesterreich-gewaehlt> (14.2.2025)
- Forbes. 2021. Die reichsten Menschen der Welt (2021): <https://www.forbes.at/artikel/die-reichsten-menschen-der-welt-2021> (05.08.2025)
- WirtschaftsWoche (2025): Die reichsten Menschen der Welt im aktuellen Ranking. <https://www.wiwo.de/erfolg/trends/forbes-liste-2025-die-reichsten-menschen-der-welt-im-aktuellen-ranking-/26281100.html> (05.08.2025)
- Lavaud, B. (2024): „Das ist kein Sprint, sondern ein Marathon!“ <https://kompetenz-online.at/2024/11/11/das-ist-kein-sprint-sondern-ein-marathon/> (14.2.2025)
- Migrant Integration Policy Index. (2020): Access to Nationality. <https://www.mipex.eu/access-nationality> (05.07.2024)
- oesterreich.gv.at. (2024): Allgemeine Einbürgerungsvoraussetzungen. https://www.oesterreich.gv.at/themen/menschen_aus_anderen_staaten/staatsbuergerschaft/1/Seite.260421.html (05.07.2024)
- Oliver, J. (2021): Union Busting: Last Week Tonight with John Oliver (HBO). <https://www.youtube.com/watch?v=Gk8dUXRpoy8> (05.07.2024)
- Press, A. (2022): Amazon in den USA hat endlich eine Gewerkschaft. <https://www.jacobin.de/artikel/amazon-in-den-usa-hat-endlich-eine-gewerkschaft-staten-land-amazon-labor-union-chris-smalls> (14.2.2025)
- Rechtsanwalt Raidl. (2024): Notwendiges Einkommen für die Verleihung der österreichischen Staatsbürgerschaft. <https://www.rechtsanwalt-raidl.at/einkommen-fuer-die-verleihung-der-oesterreichischen-staatsbuergerschaft/#:~:text=Wie%20hoch%20om%C3%BCssen%20die%20regeln%C3%A4%C3%9Figen%20Eink%C3%BCnfte> (21.11.2024)
- Statista (2025a): Umsatzstärkste Online-Shops weltweit im Jahr 2024. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/860277/umfrage/top-online-shops-weltweit-ecommerce/> (05.08.2025)
- Statista (2025b): 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/> (05.08.2025)



Statistik Austria. (2024): Bevölkerung zu Jahres-/Quartals-/
Quartalsanfang. [https://www.statistik.at/statistiken/
bevoelkerung-und-soziales/bevoelkerung/bevoelke-
rungsstand/bevoelkerung-zu-jahres-/-quartalsanfang](https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bevoelkerung/bevoelkerungsstand/bevoelkerung-zu-jahres-/-quartalsanfang)
(28.04.2024)

