HAL
open science

Wie ArbeiterInnen die logistische Arbeitsorganisation deuten: Ein deutsch-französischer Vergleich

Clément Barbier, Cécile Cuny

To cite this version:

Clément Barbier, Cécile Cuny. Wie ArbeiterInnen die logistische Arbeitsorganisation deuten: Ein deutsch-französischer Vergleich. Stefan Groth; Sarah May; Johannes Müske. Vernetzt, entgrenzt, prekär? Kulturwissenschaftliche Perspektiven auf Arbeit im Wandel, Campus, 2020. hal-02504774

HAL Id: hal-02504774

https://hal.science/hal-02504774v1

Submitted on 11 Mar 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

/Ü1/ Wie ArbeiterInnen die logistische Arbeitsorganisation deuten: Ein deutsch-französischer Vergleich

Clément Barbier, Cécile Cuny

Die Logistikbranche ist in letzter Zeit ins Zentrum vieler politischer sowie wissenschaftlicher Diskussionen gerückt. Diese wirtschaftlichen Aktivitäten, die den Verkehr von Gütern von ihrem Produktionsort zu ihrem Verkaufsort effizient und zu den niedrigst möglichen Kosten organisieren, werden von Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Interessenverbänden einerseits als eine technologieintensive und zukunftsfähige Branche beschrieben, andererseits als exemplarisch für die dramatische Prekarisierung der europäischen Arbeitswelten.[1]

Beginnend um das Jahr 2000 haben die Zeitarbeiterzahlen in Deutschland und Frankreich aufgrund von Deregulierungsreformen in der Logistik sowie in anderen Branchen stark zugenommen (Bundesagentur für Arbeit 2017; Glaymann 2008). In der Logistik wird Zeitarbeit häufig von den Unternehmensführungen mit dem Hinweis auf die Saisonalität des Konsumverhaltens begründet. Unser Beitrag beruht auf der These, dass Zeitarbeit dazu beiträgt, Prekarität als »eigene Logik der Arbeitsorganisation« (Castel 2009: 169) zu etablieren. Nach Castel ist Prekarität vom Wechsel zwischen Arbeitslosigkeit und begrenzten Arbeitsverhältnissen gekennzeichnet, was einem französischen Verständnis von Prekarität entspricht. Unsere Untersuchung zeigt, dass Arbeitslosigkeit von deutschen Arbeitern nicht als »Alternative« zur Zeitarbeit oder zu einer begrenzten Festanstellung gesehen wird. Prekarität wird im deutschen Kontext im Gegensatz zu stabilen, d.h. zu festen und unbefristeten Arbeitsverhältnissen verstanden.

In diesem Beitrag untersuchen wir, wie ArbeiterInnen die logistische Arbeitsorganisation

[1] Siehe zum Beispiel die Positionspapiere der Bundesvereinigung Logistik: https://www.bvl.de/publikationen/positionen (21.1.2019) und des Deutschen Gewerkschaftsbunds zum Thema »Digitalisierung«: https://www.dgb.de/schwerpunkt/digitalisierung (21.1.2019).

deuten.[2] Die deutsche und französische Arbeitssoziologie lieferte bereits ethnografische Beschreibungen von der Art und Weise, wie Beförderung, Vorbereitung und Sortierung der Produkte von sogenannten »KommissioniererInnen«, »StaplerfahrerInnen«, »LagerhelferInnen« in den Logistikhallen durchgeführt, organisiert und auch von den ArbeiterInnen selbst erlebt werden (Gaborieau 2016; Staab 2014). In diesem Zusammenhang wollen wir den Fokus auf die Beziehungen zwischen der Arbeitsorganisation und den Legitimierungs- bzw. Widerstandsformen der Arbeitnehmer legen. Unser Beitrag beruht auf 64 Interviews, die 2017 in vier Logistik-Hallen in der Peripherie von Paris, Frankfurt am Main und Kassel durchgeführt wurden (s. Tabelle 1). Die vier Logistikhallen wurden nach einer ersten Forschungsphase ausgewählt, die aus Experteninterviews bestand und auf die Analyse der logistischen Entwicklung in den jeweiligen städtischen Kontexten zielte. Zu diesem Anlass haben wir 2016 Kontakt zu den Betriebsleitungen der vier untersuchten Unternehmen aufgebaut und für die Durchführung von Interviews mit Beschäftigten zu den Themen Arbeit, Wohnen und Freizeit 2017 wiederaufgenommen.

Tabelle 1: Vorstellung der untersuchten Logistikbetriebe

	Grand Magasin (Marne-la-Vallée)	**Großhandel (Frankfurt a.M.)**	**Großmarkt (Frankfurt a.M.)**	**Green Industry (Kassel)**
Besitzer und Betreiber	Frz. Handelsgruppe Logistik im Eigenbetrieb	Dt. Handelsgruppe Logistik im Eigenbetrieb	Dt. Handelsgruppe Logistik im Eigenbetrieb	Dt. Industrie Logistik im Eigenbetrieb
Logistische Aktivitäten	Distributionslogistik (Versorgung von Kaufhäusern)	Distributions-logistik (Versorgung von Kaufhäusern)	Distributions-logistik (Versorgung von Supermärkten)	Produktions-logistik, Versand und Logistik für den Reparaturservice
Warenarten	Luxusware (Parfum, Textilien, Spielzeug und trockene Lebensmittel)	Luxusware (Textilien, Schuhe)	Trockene Lebensmittel	Komponenten

[2] Unser Beitrag beruht auf den Ergebnissen eines deutsch-französischen Forschungsprojektes, das von der Agence Nationale de la Recherche finanziert und von Cécile Cuny an der Universität Paris-Est koordiniert wurde. WORKLOG: ANR-16-CE41-0003-01, http://worklog.hypotheses.org (15.8.19).

Grad der Mechanisierung	körperliche Arbeit		körperliche Arbeit		»ergonomische« Arbeit		»ergonomische« Arbeit	
Arbeitszeiten	Früh- und Spätschicht		Früh- und Spätschicht		Früh-, Spät- und Nachtschicht		Früh- und Spätschicht	
Anzahl der Beschäftigten (Halle / Sample)	350	24	450	14	650	6	200	20
Anteil der Zeitarbeiter	30 %	70 %	30 %	71 %	44 %	33 %	35 %	57 %
Anteil der Frauen	52 %	60 %	64 %	85 %	11 %	0 %	20 %	14 %

Dieser Vergleich soll Unterschiede bei der Arbeitsorganisation aufzeigen, die sich im nationalen Vergleich ergeben, innerhalb Deutschlands im lokalen und zudem im technisch-organisatorischen Vergleich. Daher haben wir bei der Studie zwei Hallen einbezogen, die teilautomatisiert funktionieren, wie es bei der Kassler Halle von *Green Industry* und in dem Frankfurter Belieferungsunternehmen für Supermärkte der Fall ist.

Wir werden zwei Ergebnisse aus dieser Forschung vorstellen. Die Arbeitsorganisation in den deutschen Hallen beruht auf einer dualen Struktur, wobei stark unterschieden wird zwischen Festangestellten und LeiharbeiterInnen. Dies führt u.a. dazu, dass ZeitarbeiterInnen eine Festanstellung anstreben und somit einen hierarchischen Unterschied zwischen Festangestellten und ZeitarbeiterInnen reproduzieren, selbst wenn sie die Arbeitsorganisation kritisch darstellen. Obwohl auch in den französischen Hallen zwischen Festangestellten und LeiharbeiterInnen differenziert wird, sind die lokalen Arbeitsmärkte multidimensional strukturiert. Dies relativiert die Wichtigkeit der Festanstellung und begünstigt zudem individuelle Formen des Widerstands. Bei der Darstellung der Tendenzen, die den jeweiligen nationalen Kontext charakterisieren, wird die Vorannahme homogener Prekaritätsregime nuanciert. Tatsächlich hat der Vergleich uns auf Ausnahmen aufmerksam gemacht, die bestätigen, dass die beobachteten Mechanismen von dem nationalen und dem lokalen Kontext keineswegs angestoßen, sondern bestenfalls beeinflusst werden.

/Ü2/ Deutsche Logistik-Hallen: Duale Segmentierung der Arbeiterschaft

Die Kluft zwischen festangestellten LagerarbeiterInnen und LeiharbeiterInnen ist, was das Einkommen angeht, in Deutschland im Vergleich zu Frankreich deutlich größer (s. Tabelle 2). In den meisten Logistikbereichen und vor allem in den untersuchten Unternehmen in Frankfurt am Main verdienen die LeiharbeiterInnen nur den Mindestlohn. Viele werden für ihre Überstunden nur teilweise bezahlt.[3] Diese Unterschiede beeinflussen unmittelbar die Arbeitsbeziehungen innerhalb der Hallen sowie das soziale Profil bzw. den sozialen und beruflichen Werdegang der ArbeiterInnen beider Anstellungskategorien. Selbst wenn fast alle deutschen LagerarbeiterInnen zuerst als ZeitarbeiterInnen in der Logistik angefangen haben, sind diejenigen, die länger als zwei Jahre diesen Status beibehalten, die sozial Schwächeren. Sie sind den Herrschaftsverhältnissen innerhalb und außerhalb der Arbeitswelt am stärksten unterworfen, wobei es vorwiegend Frauen und AusländerInnen trifft.

Tabelle 2: Vergleich der Löhne in den untersuchten Logistikhallen.

	Grand Magasin (Marne-la-Vallée)	**Großhandel (Frankfurt a.M.)**	**Großmarkt (Frankfurt a.M.)**	**Green Industry (Kassel)**
Bruttolohn pro Stunde – ZeitarbeiterInnen (Lohngruppe I)	10,86 Euro	8,86 Euro	8,86 Euro	13,71 Euro

[3] In vielen Leiharbeitsagenturen werden die Überstunden systematisch auf einem Arbeitskonto eingetragen. Sie werden dann nur unter bestimmten Umständen – manchmal erst ab einer bestimmten Anzahl von Arbeitsstunden oder am Auftragsende – in Urlaubstage umgewandelt oder ausgezahlt. Viele Befragte haben uns mitgeteilt, dass die Inanspruchnahme von Urlaubstagen stark reglementiert wird und oft mit dem Risiko verbunden ist, dass die Arbeitsstellen der Beurlaubten an andere LeiharbeiterInnen weitergegeben werden. Sofern die Überstunden ausgezahlt werden, erfolgt dies oft en bloc, was einmalig zu einem ungewöhnlich hohen Bruttogehalt und somit zu einem deutlich höheren Lohnsteuerabzug führt. Der Nettolohn fällt somit niedriger aus als bei einer monatlichen Auszahlung der Überstunden.

Bruttolohn pro Stunde – Festangestellte (Lohngruppe I)	8 Euro	12,78 Euro (seit 2012)	14,95 Euro	13,71 Euro

Selbst wenn die LeiharbeiterInnen, wie im Fall der Kasseler Halle, aus lokalbedingten Gründen gleiche Löhne wie ihre festangestellten KollegInnen verlangen können, ist der Zeitarbeiterstatus mit einer geringeren Anerkennung bzw. mit einem schlechteren sozialen Image verbunden. LeiharbeiterInnen tragen keine Firmenkleidung, sind nicht zu allen Lagerbereichen zugangsberechtigt und sind abhängiger von der Umschlagfluktuation als ihre Arbeitskollegen in Festanstellung. In den untersuchten Hallen werden sie auch Abteilungen zugewiesen, in denen die Arbeit von den Betroffenen als besonders beschwerlich erlebt und bezeichnet wird (Umpackarbeiten, Abfallbeseitigung). Die Aufwertung der Festanstellung in Deutschland steht auch mit dem niedrigen Arbeitslosengeld, der strengen Arbeitslosenkontrolle und dem schlechten sozialen Image der Arbeitslosigkeit im Zusammenhang. Dies betrifft besonders die männlichen Arbeiter, da das »Zuhause-Sitzen« der Rolle des Mannes als »Ernährer« in deutschen Arbeiterfamilien widerspricht (Koppetsch, Speck 2015). Die materiellen und symbolischen Vorteile, die in den deutschen Hallen mit der Festanstellung einhergehen, haben konkrete Folgen auf die Deutungsformen der Arbeitsorganisation. Sie differenzieren sich unter anderem nach dem Kontext (z.B. nach der Geschichte der Halle, dem Grad ihrer Automatisierung) und nach den sozialen und beruflichen Werdegängen der LagerarbeiterInnen.

/Ü3/ Kritische aber engagierte ZeitarbeiterInnen: von der objektiven zur subjektiven Dequalifizierung der Zeitarbeit

Die überwiegende Mehrheit der ZeitarbeiterInnen, denen wir im Rahmen unserer Interviews begegnet sind, hatte nicht den beruflichen Plan verfolgt, in der Logistik anzufangen. Sie waren eher genötigt, sich auf Stellenangebote mit den schwersten Arbeitsbedingungen

einzulassen. In fast allen Fällen stiegen sie über eine Leiharbeitsfirma in die Logistik ein. Ihre sozialen Lebensläufe sind oft durch ein sehr enges Zwangssystem gekennzeichnet. Betroffen sind alleinerziehende Mütter und ehemalige Hausfrauen, die nach Jahren der Berufsuntätigkeit jedes Arbeitsangebot annehmen müssen, sowie MigrantInnen, für die der Nachweis einer Arbeitsstelle Voraussetzung für die Aufenthaltserlaubnis ist.

Unter diesem Personenkreis der Befragten waren erstaunlich viele LagerarbeiterInnen, die sich der sozio-politischen Zwänge bewusst waren und diese kritisch kommentierten. So z.B. Claudia, eine 58-jährige Leiharbeiterin aus der Großhandelslogistik im Raum Frankfurt, die besonders viele Erfahrungen mit schlecht bezahlten, anstrengenden bzw. gefährlichen Arbeitsstellen machen musste. Sie ist diejenige, die die gesellschaftliche Dimension der Arbeitsorganisation am deutlichsten betont:

/Zitat/ »Also, ich sag mal, ich hab schon so viele verschiedene Jobs gemacht, das reicht für zehn Leben, reicht das. Restaurant, Hähnchengrill, immer ... Also, ich hab immer … mit Leuten hab ich kein Problem. Ich hab nur mit Vorgesetzten Probleme. Weil viele Vorgesetzte meinen, sie sind was Größeres. Und du hast, als Kleiner hast du deine Fresse zu halten. So ›Äh ..., bitteschön, dankeschön, auf Wiedersehen, ja, danke, danke‹. Ja, wir sind genauso viel Wert. Wenn wir nicht wären, wären die nicht oben. Ist doch so. Was würden die ohne uns machen? Selber herstellen? Dann wären sie da, wo wir sind. Arschlöcher. Egal ob jemand putzt, Toilette putzt, ist genauso wichtig. Wenn ich die Leute seh, die bei uns die Toilette putzen, ich bedanke mich bei denen. Ich begrüße die, ich sag danke. Ich bin immer nett zu diesen Leuten. Warum? Weil, die putzen unsere Toiletten. Wichtig! Genauso wichtig wie ich auch. Und genauso wichtig wie die Chefs da oben. Aber die meisten gucken echt so: ›Oh, der Chef kommt, der Chef kommt.‹ Ich kann damit nichts anfangen, tut mir echt leid. Ein Chef sollte hier stehen, hier, genau da, da die Augen, da muss ein Chef stehen. So hundert Prozent, ja. Der Chef muss sich bedanken bei den Leuten, dass sie für ihn arbeiten, ja. Genauso. Und wenn ein Chef dankbar ist für die Arbeit, die man leistet, arbeitet man gerne. Wenn man Angst vorm Chef hat, ist nicht gut. Ich wär ein guter Chef. Ich mag so Leute nicht, wo Angst haben vorm Chef oder: ›Oh, die Teamleiter, oh, da musst du aufpassen. Und die schmeißen dich gleich raus.‹ Das ist für mich keine Arbeit, ja. Muss genauso, egal wer jetzt kommt, ob’s

ein Neuer ist oder so, muss alle mit Respekt behandelt werden. Jeder. Und dann klappt es auch.«[4] /Zitat Ende/

Somit prangert sie die Chancenungerechtigkeit an, die mit dieser Arbeitsteilung bzw. mit der dualen Segmentierung der Arbeiterschaft zwischen Festangestellten und ZeitarbeiterInnen verbunden ist:

/Zitat/ »Die [LeiharbeiterInnen] machen so viel, das ist schon zu viel, um vielleicht von dieser Firma übernommen zu werden, ja. Und du hast keine Chance. Du hast keine Chance, bei Großhandel-Logistik reinzukommen. Das sind Leute, die arbeiten schon vier Jahre da, über Zeitarbeit, und das dürfte, das ist ja normal auch nicht so [...] Aber wenn die Frau zu mir sagt, ich arbeite schon vier Jahre da ... Über Zeitarbeit, ja, dann weißt du, hundertprozentig nehmen die dich nicht. Die übernehmen keinen. Wie die dich brauchen: kick raus, kick rein, kick raus, kick rein. Das ist halt eine Lücke, um keine Leute entlassen zu müssen. Eigene Leute.«[5] /Zitat Ende/

Solche Ausdrücke verallgemeinernder Kritiken gegenüber der Leiharbeit oder Lagerlogistik als Ausbeutungssystem sind in den Gesprächen mit den französischen LagerarbeiterInnen kaum zu hören. Die multiplen Erfahrungen, die die LeiharbeiterInnen mit der Arbeitsunsicherheit und mit der »Armut trotz Arbeit« haben (Butterwegge 2018), tragen in Deutschland dazu bei, dass diese prekären ArbeiterInnen in manchen Fällen eine systemische Anklage gegen die Arbeitsteilung bzw. den dualen Arbeitsmarkt formulieren. Zudem tragen sie auch zur Dequalifizierung der eigenen Arbeit bei, wenn etwa Claudia Logistik als »Job« statt als »Beruf« bezeichnet. In Claudias Fall wird Zeitarbeit jedoch aus materiellen Gründen im Vergleich zu Arbeitslosigkeit oder zu einem Invalidenstatus, auf den sie wegen einer Behinderung Anspruch haben könnte, besser bewertet. Die duale Segmentierung der Arbeiterschaft trägt also zum hohen Engagement der ZeitarbeiterInnen bei, auch wenn ihnen – wie im Fall Claudia – bewusst ist, dass sie kaum Chancen haben, fest angestellt zu werden. Die Abwertung der eigenen Arbeit kann in diesem Kontext als eine Lösung verstanden

[4] Interview vom 28.7.2017 mit Claudia, zur Zeit des Interviews seit zwei Wochen Leiharbeiterin im Großhandel, alleinerziehende Mutter, zwei erwachsene Kinder.
[5] Interview mit Claudia am 28.7.2017.

werden, den Widerspruch zwischen den geringen Chancen, die eigene materielle Lage zu verbessern, und dem Zwang, weiter als LeiharbeiterInnen zu arbeiten, subjektiv zu vereinigen. Kritische LeiharbeiterInnen in Deutschland sind auch meistens voneinander isoliert, und diese Deutungsformen drücken sich selten in kollektiven Forderungen aus. In den meisten Fällen liegt dies an der internen Lagerorganisation, die die sozialen Kontakte zwischen MitarbeiterInnen zeitlich und räumlich eingrenzt und die strukturierenden hierarchischen Verhältnisse bzw. die Abgrenzung zwischen den Chefs und der Belegschaft undurchschaubar werden lässt. Außerdem bestehen auch sprachliche Hürden unter den ZeitarbeiterInnen, die vorwiegend AusländerInnen sind, aus den unterschiedlichsten Herkunftsländern stammen und mangelhafte Deutschkenntnisse haben. Deutsche prekäre LagerarbeiterInnen grenzen sich meistens deutlich von ihren ausländischen KollegInnen ab, indem sie die Ethnizität sowie die nicht-deutsche Staatsangehörigkeit als klare Zeichen sozialer Benachteiligung wahrnehmen und es dementsprechend ablehnen, sich mit diesem Teil der Arbeiterschaft zu identifizieren.

/Ü3/ LagerarbeiterInnen im stabilen Arbeitsverhältnis mit angepasster Einstellung: Festanstellung als individueller »Verdienst«

Am anderen Ende des kritischen Spektrums befinden sich die LagerarbeiterInnen, die in ihrem Logistikunternehmen berufliche bzw. finanzielle Stabilität und Anerkennung gefunden haben. Selbst wenn 80 Prozent der Stellen im Logistikbereich kaum Aufstiegschancen bieten, schafft der große Einkommensunterschied zwischen Festangestellten und ZeitarbeiterInnen eine klare Segmentierung zwischen diesen beiden Gruppen. Die Festanstellung wird als eine klare Form der Anerkennung durch das Logistikunternehmen verstanden, die auf Seiten vieler LagerarbeiterInnen mit Dankbarkeit erwidert wird, vor allem wenn diese in der Vergangenheit überwiegend in beschwerlichen Bereichen eingesetzt wurden. AusländerInnen, die in ihrem Heimatland oder im Laufe ihrer Migration härtere Arbeitsbedingungen oder besonders prekäre Lebenslagen erfahren haben, sowie Deutsche, die einen sozialen Abstieg erlebt haben, sind in dieser Gruppe besonders häufig anzutreffen.
Der 59-jährige Staplerfahrer Heiner hat mit 42 in der Logistik angefangen, nachdem das Versicherungsunternehmen, das er mit einem Partner geführt hatte, bankrottgegangen war. Dies ging auch mit einer Scheidung einher, die für ihn einen klaren sozialen Abstieg

bedeutete, denn er war jahrelang mit einer Lehrerin verheiratet, die zudem die Tochter des Betriebsleiters einer Großhandelskette war. Seine Frau gehörte also dank Beruf und sozialer Herkunft zum wohlhabenden Mittelstand, er dagegen nun zur Arbeiterschaft. Nach sechs Monaten als Staplerfahrer beim Großhandel wurde er festangestellt und konnte allmählich informell und vertretungsweise Führungsaufgaben übernehmen. Diese Stelle in der Großhandelslogistik ist also für ihn gleichzeitig mit Einkommensstabilität und mit beruflicher Anerkennung verbunden. Die relativ schnell erfolgte Festanstellung interpretiert er teilweise mit Stolz als die Folge seiner persönlichen Anstrengung und als einen Gefallen von Seiten der Unternehmenshierarchie, wofür er sich dankbar zeigt.

/Zitat/ »Ich hab von meiner Person aus immer getan, als wenn ich eigentlich zur Firma …, als wenn ich da immer schon dabei gewesen wäre. Ich hab nie irgendwie um Vorzüge gebeten oder gebettelt, ich hab ganz einfach die ganze Sache so gemacht, ja, als wenn ich eigentlich von dort aus angestellt gewesen wäre. Ja, also ich hab nie gesagt, »Oh, Scheiß-Leiharbeit oder sonst was, ja. Ich hab auch nie gebettelt um einen Festvertrag, ja. [...] Entweder erkennt man meine Arbeit an, oder man lässt es. Ich bettle nicht.«[6] /Zitat Ende/

In diesen Worten klingt die Behauptung des Arbeiterverdienstes bzw. der Arbeiterwürde besonders stark durch, und sie wird mit einem individualistischen Verständnis des beruflichen bzw. sozialen Aufstiegs verbunden. In den Interviews mit diesen »verdienstvollen ArbeiterInnen« sind solche meritokratischen Stellungnahmen oft mit dem Willen verbunden, sich vom Rest der Belegschaft zu unterscheiden bzw. abzuheben und gleichzeitig sich den Vorarbeitern und den anderen Führungskräften anzunähern. In der abwertenden Beschreibung der Lageristenaufgaben bringt er seine jetzige Stelle und die informelle Vertretungsarbeit, mit der er gelegentlich von der Teamleitung betraut wird, zur Geltung.

/Zitat/ *»Können Sie die Aufgaben noch ein bisschen genauer beschreiben, also was waren da ... Es hat sich darum gehandelt, Waren erstmal aus dem ...?«*
»[…] naja, hört sich vielleicht ein bisschen blöd an, wie Handlager oder HiWi. Also Hilfsarbeiter. Ja, und da hab ich das Beste draus gemacht. […] Im Laufe der Jahre habe ich mich dementsprechend ein bisschen qualifiziert mit dem Wissen und der Art meiner Arbeit.

[6] Interview vom 30.7.2017 mit Heiner, festangestellter Staplerfahrer im Großhandel, deutsche Staatsangehörigkeit, in Lebenspartnerschaft, ohne eigene Kinder.

Und da ist man schon auf den Trichter gekommen, wenn der Teamleiter mal krank war oder sonst wie. Dann muss nicht unbedingt ein anderer Teamleiter die Teamleiter-Vertretung machen, dann hab ich das gemacht, und das ging dann vom Abteilungsleiter aus. […] So was ich jetzt mache, das geht alleine vom Abteilungsleiter aus, der das ja auch verantworten muss. Der kann ja nicht irgendein Kehrmännchen nehmen oder irgendeinen Staplerfahrer. Wenn das einer nicht richtig kann, das wäre tote Hose, das wäre katastrophal, ja. In der Richtung hab ich ein bisschen Talent, und bis jetzt ist mir das ... Natürlich bin ich nicht perfekt oder so, das will ich auch nicht behaupten, werde ich auch nicht behaupten, aber meistens ist man zufrieden […]. Dann legt der [Abteilungsleiter] sein, ja, wie soll ich sagen, er vertraut mir in dem Moment Teile seines Personals an. Und wenn er das tut, das ist für mich sehr viel wert. Das macht der nicht bei jedem. Entweder haben Sie Talent, oder Sie haben keines.«[7] /Zitat Ende/

In Betriebsorganisationen, bei denen die Aufstiegschancen in die Team- bzw. Betriebsleitung systemisch begrenzt sind, kommt eine formelle oder informelle Anerkennung der Aussicht auf eine Feststellung nahe. Die informelle Status-Anhebung wird für die Mitarbeiterbindung umso wichtiger, je geringer der Anteil der festangestellten Belegschaft ist – wie zum Beispiel in den prekären Segmenten des amerikanischen Arbeitsmarktes (Chauvin 2010).
Im Vergleich dazu bringt eine Festanstellung in den französischen Fällen keine Lohnerhöhung mit sich; hier dienen Anerkennungsmechanismen – etwa durch Hervorhebung einer besonderen Qualifizierung – dazu, einzelne LagerarbeiterInnen stärker an die Betriebsordnung zu binden. Das trifft z.B. für Marie-Christine zu, eine langjährige festangestellte Kommissionierin bei *Grand Magasin*. Sie arbeitet seit 36 Jahren in der Logistik und hat das höchstmögliche Niveau »OL4« innerhalb der Arbeiterschaft bei *Grand Magasin* erreicht, ohne dass dies eine nennenswerte Lohnerhöhung mit sich gebracht hätte. Sie beschreibt aber ihre Karriere im Lager als einen Lern- und Anerkennungsprozess:

/Zitat/ »Ich habe es nicht bereut, die Entscheidung getroffen zu haben, zu sagen: hier hör' ich auf. Ich habe es nicht bereut. Zumal weil ich es geschafft habe, mich bei *Grand Magasin* gut zu integrieren, anders zu arbeiten. Denn am Anfang gab es keine EDV, man hat noch mit Papier gearbeitet, sodass es einer Umschulung bedurfte. Ich habe mich leicht integriert, weil – vielleicht liegt das an meinem Wesen – aber ich hatte Lust zum Lernen, und als wir dann EDV gekriegt haben, war das noch leichter. Und ich habe es gern, wenn ich meine Arbeit

[7] Interview vom 30.7.2017 mit Heiner.

alleine organisieren kann. Falls ich was anderes zu lernen habe, das für meine Arbeit nützlich ist, mache ich alles, um darin erfolgreich zu sein, um voranzukommen, um Fragen zu stellen, um zu wissen, ob ich was Falsches mache, um zu versuchen, mich selbst zurechtzufinden, um Informationen zu finden. Ich brauche nicht immer den Chef zu fragen. Das kann noch vorkommen, aber falls ich Schwierigkeiten habe, weiß ich schon, wie ich mich selbst zurechtfinde. Und ich muss immer zuerst suchen, damit ich mich selbst zurechtfinden kann. Das ist gut, das ist gut, denn das ist genau das, was *Grand Magasin* uns tun lässt: diese Sache zu entwickeln, also uns zu erweitern.«[8] /Zitat Ende/

Hier legitimiert Marie-Christine nicht nur die Arbeitsorganisation, sondern sie beansprucht eine gewisse Qualifizierung und konterkariert somit die allgemeine Vorstellung, dass Logistik »Einfacharbeit« sei. Diese besondere Deutungsform der Lagerarbeit findet man bei deutschen ZeitarbeiterInnen wieder, die ihr Berufsleben in der Logistik verbracht haben. Sie weist auf die qualitative Dimension der Logistikarbeit hin und scheint somit weniger mit dem Status als mit der beruflichen Erfahrung, der Sozialisation und der Laufbahn verbunden zu sein.

/Ü2/ Französische Logistik-Halle: Multidimensionale Segmentierung der Arbeiterschaft

In der französischen Halle sind die Löhne so ausgerichtet, dass die ZeitarbeiterInnen dank einer pauschalen staatlich finanzierten »Prekaritätsprämie« und ab einer bestimmten Anzahl von Überstunden mehr als die festangestellten MitarbeiterInnen verdienen können (Tabelle 2). Dies erklärt sich dadurch, dass in Frankreich, mehr als in Deutschland, der Staat in direkterer Weise Einfluss auf die Industrie ausübt. Er greift ein, indem er über das Arbeitsministerium den Mindestlohn festgelegt und dieser die Basis für die Branchentarife und Tariferhöhungen bildet. Daraus resultiert, dass die Tarife sich wenig von Branche zu Branche unterscheiden, zumindest was die niedrigen Lohngruppen betrifft. Auf lokaler Ebene erweisen sich die französischen Arbeitsmärkte aber deutlicher ausdifferenziert als die deutschen, was die Löhne, Produktionsprämien, Arbeitsatmosphäre, Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten

[8] Interview vom 24.5.2018 mit Marie-Christine, 53, festangestellte Kommissionierin bei *Grand Magasin*, französische Staatsangehörigkeit.

angeht. Die Arbeitsbedingungen differenzieren sich nicht nach dem Status der ArbeiterInnen innerhalb eines Unternehmens, sondern sie unterscheiden sich von einem Logistikunternehmen zum anderen. Ein Grund dafür ist, dass der Immobilienmarkt für die Logistik in Frankreich zentralisierter ist als in Deutschland, was sich räumlich durch die Anhäufung von großen Logistikzonen am Rande von Paris, Lyon, Orléans u.a. zeigt (Barbier, Cuny, Raimbault 2019). Dass die französischen ArbeiterInnen weniger Wert auf eine Festanstellung legen, lässt sich unter anderem dadurch erklären, dass sie die Möglichkeit haben, ihre materielle und symbolische Lage durch horizontale Mobilitäten auf dem lokalen Arbeitsmarkt zu verbessern. Jene Mobilitäten beruhen auf unterschiedlichen Vergleichskriterien zwischen benachbarten Hallen, die von den individuellen Lebensläufen und sozialen Lagen abhängen. Hierbei, drücken LagerarbeiterInnen zwar kritische Deutungen der Arbeitsorganisation aus, die jedoch in Demobilisierungs- bzw. Individualisierungsprozessen eingebettet sind.

/Ü3/ Horizontale Mobilitäten: wie von den ArbeiterInnen »feine Unterschiede«[9] produziert werden

/Zitat/ *»Wie wirst du heute bezahlt, im Vergleich zu* Grand Magasin*? Dort hast du etwa 1.200 bekommen ...«*
»Ja, 1.200, und ich bin von dort wegegangen, weil das gar nicht anregend war im Vergleich zu der Arbeit, die sehr anstrengend war. Am Ende gaben sie mit 1800, glaub ich, denn nach dem 4. Monat bekommst du 75 Euro Prämie. Bei der neuen Stelle [einer anderen Logistikhalle in der Region Paris] bekommst du die Prämie schon im ersten Monat. Dazu gibt es noch eine Extraprämie nach sechs Monaten, die zwischen 600 und 800 Euro liegt. Das macht schon was aus. Bei *Grand Magasin* hast du gar keine Extravergünstigung.«
»Und wieviel verdienst du jetzt im Monat?«

[9] Der Begriff verweist auf Bourdieu (1982 [1979]). Es handelt sich hier um eine freie Übertragung seines Konzepts, da in unserem Fall die Unterschiede aus den Unternehmensstrategien und den Erfahrungen der ArbeiterInnen entstehen, während sie bei Bourdieu durch die Verinnerlichung von gesellschaftlichen Strukturen produziert und wahrgenommen werden.

»Ich liege bei 1.700.«
»Tja, 500 mehr im Vergleich zu Grand Magasin.«
»Ja, und das ist Minimum. Tatsächlich liegt man zwischen 1.700 und 2.300. Hier [auf meinem heutigen Arbeitsplatz] verdienst du ziemlich gut, das steht fest.«[10] /Zitat Ende/

Im zitierten Interview stellt Eva fest, dass *Grand Magasin* im Vergleich zu anderen in der Region ziemlich schlecht zahlt. Eva hat ihr Abitur mit dem thematischen Schwerpunkt Wirtschaftswissenschaften gemacht, ihr anschließendes duales Studium im Bankenbereich aber dann nicht abgeschlossen. Sie hat vor, mit ihren Geschwistern ein eigenes Transportunternehmen zu gründen. Aus ihrer Perspektive dient die Leiharbeit in der Logistik also dazu, Geld zurückzulegen und möglichst unterschiedliche Erfahrungen zu sammeln. Sie vergleicht die verschiedenen Hallen, die sie als Zeitarbeiterin kennengelernt hat, nach den angebotenen Löhnen und Prämien. Diese Bewertungskriterien sowie andere wie z.B. die Beschwerlichkeit der Arbeit, die Nähe zum Wohnort oder die Art des Managements hängen viel mehr von der beruflichen Laufbahn ab als vom Arbeitsstatus. Das haben wir auch bei den Interviews mit ihren ArbeitskollegInnen festgestellt, und zwar unabhängig davon, ob es sich um ZeitarbeiterInnen oder um Festangestellte handelte.

/Zitat/ *»Und wie schätzen Sie* Grand Magasin *im Vergleich zu den anderen ein, für die Sie schon gearbeitet haben?«*
»Die Stimmung ist anders. Es kommt auf das Unternehmen an. Also, welche … FM zum Beispiel, die sind knallhart.«
»Wie meinen Sie das?«
»Na … wie soll ich sagen? Man arbeitet stundenlang, und dann … Irgendwie kann man das mit der Armee vergleichen. Ich finde, die sind noch schlimmer als in der Armee.«
»Sie meinen die Betriebsführung?«
»Ja, die sind hart, absolut knallhart, das können Sie mir glauben.«[11] /Zitat Ende/

---

[10] Interview vom 18.1.2018 mit Eva, 32, ehemalige Zeitarbeiterin bei *Grand Magasin*, zentralafrikanische Staatsangehörigkeit.
[11] Interview vom 03.7.2017 mit Roger, 55, Zeitarbeiter bei *Grand Magasin*, zentralafrikanische Staatsangehörigkeit.

Roger hat früher als qualifizierter Arbeiter in Druckereien gearbeitet. Nach der Schließung der letzten Druckerei in der Region begann er eine Umschulung als Schlosser, wechselte aber dann mit 54, ein Jahr vor diesem Interview, in die Logistik. Da er in der Nähe von *Grand Magasin* wohnt, ist sein Arbeitsweg nun deutlich kürzer als damals, denn als Schlosser musste er täglich nach Paris fahren. Das Management der Halle von *Grand Magasin* bewertet er besser als das der benachbarten Logistikunternehmen. Im folgenden Interview erwähnt Patrick noch weitere Kriterien wie die Arbeitszeiten und die Beschwerlichkeit der Arbeit.

/Zitat/ »Meine Entscheidung [für eine Festanstellung] hatte zwei Gründe: einmal die Nähe zu meinem Wohnort, und zudem sind die Arbeitszeiten OK. Wäre es so weitergelaufen wie zuvor, wäre ich sowieso nicht lang geblieben. Die Arbeitszeiten sind mir wichtig, vor allem, weil ich Kinder habe. Denn wenn man sie nicht aufwachsen sieht, wenn man nie zu Hause ist … Das ist der Grund, weshalb ich mit dem Taxifahren aufgehört habe. Ich war nie zu Hause, ich habe am Samstag und am Sonntag gearbeitet, die ganze Nacht lang, pfff … Ein Leben zum Verrücktwerden. Ich habe dann einfach meine Familie vorgezogen, die ist mir wichtiger. Ich brauche kein Wahnsinns-Gehalt. Mir geht es um die Familie, und daher bin ich froh, dass meine jetzige Arbeit in der Nähe ist.«[12] /Zitat Ende/

Im französischen Kontext ist also die Arbeiterschaft weniger von den nationalen gesetzlichen Vorschriften als durch die lokalen Strategien der Arbeitgeber strukturiert. Die »feinen Unterschiede«, die sich aus den Arbeitsbedingungen in den jeweiligen Hallen ergeben, werden von den ArbeiterInnen als Ressource aufgegriffen, um ihre berufliche und soziale Lage durch horizontale Mobilitäten zu verbessern.

/Ü3/ Legitimierung bzw. Kritik der Arbeitsorganisation im Kontext von Demobilisierungs- und Individualisierungsprozessen

[12] Interview vom 14.6.2017 mit Patrick, 52, Festangestellter bei *Grand Magasin*, französische Staatsangehörigkeit.

In den deutschen Hallen differenzieren sich die Deutungen der Arbeitsorganisation nach dem Beschäftigtenstatus. In der französischen Halle haben wir auch konformistische Deutungen unter Festangestellten vorgefunden (so im Fall von Marie-Christine), die mit einem starken Arbeitseinsatz verbunden sind, doch entspricht dies nicht der Haltung aller Festangestellten. Im französischen Kontext werden konformistische Deutungen mit Demobilisierungsprozessen unter Festangestellten und kritische Haltungen mit Individualisierungsprozessen unter ZeitarbeiterInnen gekoppelt. Der französische Fall zeigt also, wie Widerstandshaltungen auf einer individuellen Basis begründet werden.

/Zitat/ »Ich bin irgendwie dem Lebenszyklus gefolgt, wir haben uns verändert, die Arbeit hat sich verändert, ich bin auch krank gewesen. Also habe ich den Bereich gewechselt, ich habe mir auch andere Stellen angesehen, aber … dem Lebenszyklus gefolgt, ich habe mir keine Gedanken gemacht. Jedes Mal … Immer, wenn ich in einen anderen Bereich gewechselt bin, hatte ich zwar Angst, weil … Wird das klappen, wird das nicht klappen? Aber ich bin trotzdem hingegangen. Jedes Mal dachte ich, besser, man macht sich keine Gedanken, man geht einfach hin und legt los. […] Im Vergleich zu vorher kann ich sowieso nicht tiefer fallen. Also habe einfach alles auf mich zukommen lassen, bin der Bewegung gefolgt […].«[13] /Zitat Ende/

Wie Marie-Christine (s. oben) hat Jacques sein ganzes Berufsleben in der Logistik bzw. bei *Grand Magasin* und in anderen Filialen der Unternehmensgruppe verbracht. Im Gegensatz zu Marie-Christine oder zu Heiner (s. oben) weist er nicht auf sein individuelles »Verdienst« bzw. auf die Anerkennung seiner Bemühungen hin, um seinen Lebenslauf zu rechtfertigen. Er sei »der Bewegung« bzw. dem »Lebenszyklus« des Unternehmens gefolgt, was einerseits als eine gewisse Ohnmacht beim Verlauf der »Karriere« und als eine hohe Abhängigkeit vom Unternehmen angesehen werden und andererseits auf einen gewissen Rückzug im Arbeitsprozess hinweisen kann. Tatsächlich entkoppelt er in seinem Diskurs seine Position und seine Aufstiegschancen im Unternehmen von jeglichen Produktivitäts- oder Leistungskriterien.
Solche Haltungen, die wir auch bei anderen langjährigen Festangestellten bei *Grand Magasin* getroffen haben, finden bei manchen ZeitarbeiterInnen eine Entsprechung in ihrem Anspruch auf eine gewisse Autonomie in der Karrieredurchführung.

[13] Interview vom 19.6.2017 mit Jacques, 49, Festangestellter mit Behinderung bei *Grand Magasin*, französische Staatsangehörigkeit.

/Zitat/ *»Und dann würden Sie eine Festanstellung anstreben?«*
»Ne, ne […] ich bleibe lieber Zeitarbeiter.«
»Aber warum? Was finden Sie besser am Zeitarbeiterstatus?«
»Äh ... Der Status ist zwar schlecht aber man hat die Prekaritätsprämie. Das macht schon mal 10 Prozent mehr. Und dann kann ich aufhören, wann ich will. Ich meine, ich habe zwar einen Chef, aber eigentlich auch nicht … Wenn ich am Freitag aufhören will, dann sage ich dem: ›Ich höre am Freitag auf.‹ Ich sage ihm das etwas im Voraus an, weil ich ja korrekt bin, aber Fakt ist, wenn ich nicht wiederkomme, dann komme ich nicht wieder. Ist ja auch egal: Wenn ich woanders hingehen soll, dann gehe ich eben woanders hin, das ist nicht weiter dramatisch … Das ist das Problem der französischen Arbeitgeber … Die wollen alles, aber geben wollen sie einem nichts dafür … Und eines Tages kriegen sie keine mehr, und dann sagen sie: ›Keiner will mehr arbeiten.‹ Naja, da hätten sie sich mal früher was einfallen lassen sollen.«[14]
/Zitat Ende/

Hier begründet Roger, weshalb er der Zeitarbeit den Vorzug gibt, mit dem Anspruch auf Autonomie. Außerdem formuliert er eine pauschale Kritik an den französischen Arbeitgebern, wobei diese aber nur eine »Exit«-Strategie zur Folge hat. Eine solche individuelle Widerstandsform, die von Albert Hirschman (1970) theoretisiert wurde, verhindert die Bildung von kollektiven bzw. breiteren Mobilisierungsformen. Im Fall von Roger gibt die Zeitarbeit ihm die Wahl, entweder im Unternehmen zu bleiben oder es zu verlassen, wodurch er sich der Betriebsleitung gegenüber eine gewisse Autonomie verschafft. Dies ist natürlich nur deshalb möglich, weil die benachbarten Hallen weitere Beschäftigungsmöglichkeiten anbieten.
Obwohl der Leiharbeiterstatus in Deutschland meistens mit prekären Lebenslagen verbunden ist, können besondere private und familiäre Situationen die LagerarbeiterInnen dazu bringen, diesen Status aus strategischen Gründen vorzuziehen. Dies ist bei Eric der Fall, einem 32-jährigen Kommissionierer in einem Versandlogistikunternehmen in Frankfurt, der aus Kamerun nach Deutschland gekommen ist, um in Politikwissenschaft zu promovieren.

/Zitat/ »Ich hab mir immer gedacht … wenn ich Logimail verlassen muss, um in eine Logistik … in eine andere Logistik zu wechseln, wo ich mich neu anlernen lassen

[14] Interview vom 03.7.2017 mit Roger, 55, Zeitarbeiter bei *Grand Magasin*, zentralafrikanische Staatsangehörigkeit.

muss, nur weil es da einen Einkommensunterschied von einem Euro gibt … Nein, diese Wahl werde ich nicht treffen … Ich bleibe lieber da, wo ich schon weiß, worum es geht. Und dort weiß ich, wie ich mir meine Zeit einteilen kann ... anstatt mich nochmal auf eine ganz neue Welt einzulassen, wo ich wieder bei null anfangen muss … wo alles wieder von vorn beginnt, mit den Beschimpfungen, wo ich oft wie der letzte Dreck behandelt werde, das mach ich nicht nochmal durch … […] Hier, mit allem, was ich gelernt habe, kann ich es mir erlauben, nicht immer schwitzen zu müssen, ich kann mich physisch etwas schonen […] Für mich ist dies das Wichtigste, ich muss meine Gesundheit schonen, weil ich andere Ambitionen habe ... Ich habe andere Ambitionen. […] Manchmal arbeite ich auch am Samstag, weil es vorkommt, dass ich am Montag nicht arbeiten kann. So gleiche ich das meistens aus, wenn ich zum Beispiel zum Kolloquium muss … Unser Kolloquium ist am Montag zwischen 18 und 20 Uhr. Da ist es klar, dass ich nicht zur Arbeit kann. […]«
»Kannst du das so aushandeln?«
»Oh ja! Und das ist auch ein Grund dafür, dass ich lieber dortbleibe, weil es Sachen gibt, die ich [mit meiner Chefin] aushandeln kann. So z.B., wenn ich zu einer einwöchigen Summer School muss. Dann sage ich zu ihr: ›Also, ich werde in dieser Woche nicht kommen können, aber ich möchte trotzdem dieselbe monatliche Stundenzahl arbeiten. Kann ich das an Samstagen ausgleichen?‹ Dann arbeite ich eine Zeit lang jeden Samstag. So organisiere ich mich, weil … du brauchst das Geld ja jeden Monat, egal was los ist, du musst dich organisieren, damit du dieses Geld hast.«[15] /Zitat Ende/

In diesem Interviewauszug erklärt Eric, wie er auf berufliche Alternativen verzichtet, die möglicherweise besser bezahlt werden als seine jetzige befristete Anstellung, denn hier ist er sicher, dass seine Stelle mit der Durchführung seiner Promotion kompatibel ist. Dieses instrumentelle Verhältnis zur Lagerarbeit, das eher bei den französischen Fällen anzutreffen ist, hat in Deutschland eine Entsprechung bei den LagerarbeiterInnen, wenngleich diese anderen private Erfordernisse haben. Für den Kasseler Lagerarbeiter Witold, der in der Vergangenheit als Bautechniker gearbeitet hat und seit zwei Jahren als Zeitarbeiter in der Logistik beschäftigt ist, spielt die Frage nach einer Festanstellung »in [seinem] Alter keine Rolle mehr«. Er zieht es jetzt vor, sein Leben freier gestalten zu können. In all diesen Fällen

[15] Interview vom 15.3.2017 mit Eric, 32, Festangestellter beim *Großhandel*, kamerunische Staatsangehörigkeit.

ist es relativ schwierig zu beurteilen, inwieweit sie tatsächlich die Möglichkeit hätten, eine bessere Position zu finden, aber die Distanz, die Sie wahren, hilft ihnen zumindest, ihren sozialen und beruflichen Werdegang zu deuten und sich als autonom zu erleben. Die sozio-kulturellen Ressourcen, die sie haben, machen sie meistens ziemlich kritisch gegenüber der Arbeitsorganisation und den Machtverhältnissen innerhalb der Lagerhalle. Ihr kulturelles Kapital bringt sie jedoch dazu, die Logistikwelt und somit auch die anderen LagerarbeiterInnen mit Distanz zu betrachten.

/Ü2/ Fazit

Wie wird Prekarität als »eigene Logik der Arbeitsorganisation« produziert und von den ArbeiterInnen gedeutet, aber zudem auch reproduziert? Unser Beitrag, der auf qualitativen Interviews mit ArbeiterInnen in der Logistik in Deutschland und Frankreich beruht, zeigt, dass die Antwort auf diese Frage kontextabhängig ist. In Deutschland sind die Arbeitsmärkte und die Aufstiegschancen innerhalb der Unternehmen von einer dualen Struktur gekennzeichnet, die zwischen ZeitarbeiterInnen und Festangestellten unterscheidet. Viele ZeitarbeiterInnen stellen diese Struktur kritisch dar und sie sind sich bewusst, dass für sie kaum Aussicht auf eine berufliche Verbesserung besteht; andererseits sind sie aus finanziellen Gründen gezwungen, unter diesen prekären Umständen weiterzuarbeiten. Einen solchen Widerspruch überwinden manche durch eine subjektive Dequalifizierung ihrer Arbeit, indem sie alle Stellen als ersetzbar darstellen. Bei der französischen Arbeiterschaft kann eher anhand der Interaktion zwischen den Arbeitnehmer- und Arbeitsgeberstrategien (Beschaffungspolitik, Arbeitsorganisation) multidimensional differenziert werden. Die Art und Weise, wie die LagerarbeiterInnen die Aufgabenteilung, die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsatmosphäre von einer Halle zur anderen erfahren und bewerten, fungiert zudem als Ressource, um ihre Lage durch horizontale Mobilitäten zu verbessern. In einem solchen Kontext drücken sich also ihre kritischen Deutungen der logistischen Arbeitsorganisation in individuellen Widerstandsstrategien aus.

Diese Veranschaulichung zweier nationaler Beschäftigungsmodelle soll aber nicht verdecken, dass jede dieser Deutungsformen der Arbeitsordnung sich in beiden Ländern wiederfindet. Der internationale Vergleich hat uns tatsächlich auf Ausnahmen aufmerksam gemacht, die darauf hinweisen, dass ähnliche Deutungsmuster sich in Deutschland und Frankreich wiederfinden können. Diese lassen sich somit nicht einfach von jedem nationalen Prekariatsregime ableiten. Der institutionelle Kontext, der diese jeweilige duale und multidimensionale Segmentierung des Arbeitsmarktes im Niedriglohnsektor bzw. in der Logistikbranche entstehen lässt, trägt dementsprechend »nur« dazu bei, Tendenzen zur Kritik oder zur Legitimierung der Arbeitsorganisation zu verstärken bzw. zu verhindern, die in beiden Arbeitswelten ohnehin vorkommen. Da in der Logistikbranche die Produktionsverfahren und die Formen der Arbeitsorganisation besonders heterogen sind, sind die damit verbundenen beruflichen Arbeitsfelder von weiteren unterschiedlichen Spannungsverhältnissen strukturiert. Die gemeinsamen Deutungsmuster des Arbeiterwesens, die wir in diesem Beitrag hervorgehoben haben, kann auf dieser Grundlage in anderen Unternehmenskontexten weiter untersucht werden.

/Ü2/ Literaturverzeichnis

Barbier, Clément, Cuny, Cécile, Raimbault, Nicolas: The production of logistics places in France and Germany: a comparison between Paris, Frankfurt am Main and Kassel. In: *Work, Organisation, Labor & Globalisation* (2019), im Erscheinen.

Bourdieu, Pierre: Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt am Main, 1982.

Bundesagentur für Arbeit: Aktuelle Entwicklungen der Zeitarbeit. Bundesagentur für Arbeit Statistik / Arbeitsmarktberichterstattung. Juli 2017.

Butterwegge, Christoph: Hartz IV und die Folgen. Auf dem Weg in eine andere Republik? Weinheim/Basel, 2018.

Castel, Robert: La montée des incertitudes. Travail, protections, statuts de l'individu. Paris, 2009.

Chauvin, Sébastien: Les agences de la précarité. Journaliers à Chicago. Paris/Seuil, 2010.

Gaborieau, David: Des usines à colis. Trajectoire ouvrière des entrepôts de la grande distribution. Doktorarbeit in Soziologie, Universität Paris 1 Panthéon-Sorbonne, 2016.

Glaymann, Dominique: Pourquoi et pour quoi devient-on intérimaire ? In: Travail et Emploi 114 (2018):33-43.
Hirschman, Albert: Exit, Voice and Loyalty. Responses to Decline in Firms, Organizations and States. Cambridge, 1970.
Koppetsch, Cornelia, Speck, Sarah: Wenn der Mann kein Ernährer mehr ist. Berlin, 2015.
Staab, Philipp: Macht und Herrschaft in der Servicewelt. Hamburger Edition/Hamburg, 2014.