



Erklärungen für Erfolg oder Scheitern von Gewerkschaftsgründungen bei Amazon

Bachelorarbeit

von

Maja Waldmann

11907296

Beurteiler:

Univ.Prof. Jonas Bunte Ph.D.

Institut für Internationale Politische Ökonomie

Wirtschaftsuniversität Wien

Abstract – Deutsch

Die vorliegende Bachelorarbeit untersucht das Rätsel, warum die Angestellten des Amazon-Logistikzentrums JFK8 in New York für eine gewerkschaftliche Interessensvertretung stimmten, die des BHM1 in Alabama indessen dagegen. Konkret wird die Forschungsfrage beantwortet, warum die Bemühungen mancher Arbeitnehmer_innen, eine gewerkschaftliche Interessensvertretung zu erlangen, erfolgreich sind und die anderer wiederum nicht. Mittels einer Literaturrecherche wurden drei Erklärungsansätze gebildet und anschließend hinsichtlich der Fallstudie analysiert. Es stellte sich heraus, dass bei der erfolglosen Abstimmung die Kampagne nicht von den Arbeitnehmenden selbst geführt wurde, der politische Widerstand größer war und dem Arbeitsplatz ein höherer Wert zugeschrieben wurde. Den bedeutendsten Erfolgsfaktor stellt eine geeignete Kampagnenführung dar. Deshalb sollte in Zukunft auf eine stärkere Beteiligung der Arbeitnehmenden an der Kampagnenführung geachtet werden, was einen besseren rechtlichen Schutz der involvierten Angestellten voraussetzt.

Abstract – English

This bachelor's thesis examines the puzzle why the workers at Amazon's JFK8 logistics centre in New York voted for union representation, while those at BHM1 in Alabama did not. Specifically, the research question explores why some workers' efforts to unionise are successful while others' are not. Three explanations were developed through a literature review and then analysed in relation to the case study. It was found that in the case of the unsuccessful union election, the campaign was not led by the workers themselves, there was greater political resistance and the workers assigned a higher value to their jobs. The most important success factor is the right campaign leadership. Therefore, in the future, more attention should be paid to the involvement of workers in campaign leadership, which implies better legal protection of the workers involved.

Inhalt

Abkürzungsverzeichnis	V
1 Einleitung	6
2 Erklärungsansatz der Kampagnenführung	10
3 Erklärungsansatz des politischen Umfelds	13
4 Erklärungsansatz Wert des Arbeitsplatzes	15
5 Methodik	18
6 Empirische Evidenz	19
A Kampagnenführung	19
B Politisches Umfeld	24
C Wert des Arbeitsplatzes	28
7 Fazit	32
Literaturverzeichnis	36

Abkürzungsverzeichnis

ALU	Amazon Labor Union
BHM1.....	Logistikzentrum in Bessemer, Alabama
JFK8.....	Logistikzentrum in Staten Island, New York
NLRB	National Labor Relations Board
RWDSU	Retail, Wholesale and Department Store Union

1 Einleitung

In den letzten Jahren und vor allem seit Beginn der Pandemie lässt sich ein Wandel in der Arbeitswelt beobachten. Wurden schlechte Arbeitsbedingungen und geringe Bezahlung bis dahin ohne viel zu hinterfragen hingenommen, wird nun mehr und mehr der Ruf nach einer gerechteren Entlohnung und angemesseneren Wertschätzung laut (Ostrow, 2022a). Hand in Hand mit diesen Forderungen entsteht unter Arbeitnehmenden zunehmend der Wunsch nach einer wirksamen Vertretung. Zwischen Oktober 2021 und März 2022 stieg die Anzahl der beim National Labor Relations Board (NLRB) eingereichten Anträge für eine gewerkschaftliche Interessensvertretung um 57% im Vergleich zum Jahr davor. Dazu sagte die NLRB General Counsel Abruzzo: „Right now, there is a surge in labor activity nationwide, with workers organizing and filing petitions for more union elections than they have in the last ten years.” (Office of Public Affairs, 2022).

Sowohl in einem Amazon Logistik-Zentrum in Staten Island, New York als auch in einem in Bessemer, Alabama gab es im letzten Jahr Bemühungen von Arbeitnehmenden, sich zu einer Gewerkschaft zu formieren. In beiden Fällen wurde von Seiten des Arbeitgebers aktiv mit einer gewerkschaftsfeindlichen Kampagne und diversen legalen sowie teilweise illegalen Mitteln dagegen vorgegangen (Sherer, 2022). In Alabama fand am 9. April 2021 die erste Abstimmung statt. Das Ergebnis, bei welchem die Gegenstimmen deutlich überwogen, wurde von den Angestellten erfolgreich angefochten. Ihrem Antrag auf eine Wiederwahl aufgrund unrechtmäßiger Einflussnahme von Seiten Amazons wurde stattgegeben. Knapp ein Jahr später, am 31. März 2022, stimmten dennoch wieder 993 gegen und nur 875 Beschäftigte für eine Arbeitnehmervvertretung (NLRB, 2022c). Die Abstimmung der New Yorker Amazon-Angestellten am Tag darauf fiel mit 2131 Stimmen gegen und 2654 für eine Gewerkschaft jedoch anders aus. (NLRB, 2022b) Während die Versuche in Bessemer also auch beim zweiten Anlauf scheiterten, konnten die Arbeitnehmenden in Staten Island im Frühjahr 2022 einen historischen Sieg verzeichnen. Als erster Amazon-Standort in den USA sind die Angestellten des Warenhauses JFK8 nun gewerkschaftlich vertreten (Sainato, 2022a).

Die beiden Amazon-Standorte wurden für diese Arbeit ausgewählt, weil sie sich in vieler Hinsicht ähneln und es interessanter Weise dennoch zu einem unterschiedlichen Ergebnis bei der Abstimmung kam. Sowohl der Standort JFK8 in New York als auch BHM1 in Alabama sind sogenannte Fulfillment-Center, zu Deutsch Logistikzentren, in denen die Angestellten für (Ein-)Lagerung und Versand der Produkte zuständig sind (Amazon, 2019). Beide Warenhäuser gibt es noch nicht sehr lange, das in New York wurde 2018 und jenes in

Alabama erst 2020 eröffnet (Kantor & Weise, 2022; West, 2020). Auch die Anzahl der Beschäftigten ist vergleichbar – im JFK8 waren zum Zeitpunkt der Abstimmung 8325 Personen wahlberechtigt und im BHM1 6153 (NLRB, 2022b, 2022c). Die überwiegende Mehrheit der Angestellten ist schwarz. Die Arbeitsbedingungen sind vergleichbar – sie sind vor allem vergleichbar schlecht. Immer wieder fällt bei interviewten Angestellten die Aussage: „I’m not a robot.“ (Sainato, 2020). Die Beschäftigten sind unter anderem mit horrenden Quoten konfrontiert und die enorme Größe der meisten Anlagen macht es fast unmöglich in den 15-minütigen Pausen zur Toilette und rechtzeitig wieder zurück an den Arbeitsplatz zu kommen (Chandler, 2021). Laut den Unfallberichten des Unternehmens an die US-amerikanische Arbeitsschutzbehörde OSHA waren die Verletzungsraten 2020 im JFK8 dreimal so hoch wie der nationale Durchschnitt in Warenhäusern. Ein Pressesprecher Amazons antwortete auf die Vorwürfe, dass sie im Gegensatz zu anderen Unternehmen jeden Unfall melden würden und deshalb höhere Raten hätten (Sainato, 2020).

In beiden Staaten müssen dieselben rechtlichen Schritte durchlaufen werden, um eine gewerkschaftliche Vertretung zu erhalten. Der 1935 vom Kongress verabschiedete National Labor Relations Act (NLRA) bildet in den USA nach wie vor die Basis der Arbeitsgesetzgebung. Er sichert Beschäftigten in der Privatwirtschaft das Recht zu, sich ohne Furcht vor Sanktionen um bessere Arbeitsbedingungen bemühen zu dürfen und enthält weiters den zentralen § 7. Dieser garantiert Arbeitnehmer_innen „das Recht auf Selbstorganisation, Bildung, Beitritt oder Unterstützung von Gewerkschaften, um gemeinsam durch Vertreter eigener Wahl zu verhandeln und sich in anderen konzentrierten Aktivitäten zum Zwecke kollektiven Verhandeln oder für andere gegenseitige Hilfe und Schutz zu engagieren.“ (NLRA 1935, zitiert nach: Kohler, 2017, S. 9). Das NLRB ist eine unabhängige Behörde der US-Regierung und für die Durchsetzung des US-Arbeitsrechts in Bezug auf Tarifverhandlungen und unlautere Arbeitspraktiken zuständig. Dessen Macht ist allerdings eingeschränkt – es kann bei Verstoß des Gesetzes zwar eine Wiederholung des Falles verordnen, aber keine monetären Sanktionen verhängen (Streitfeld, 2021).

Wie bereits erwähnt, versuchte Amazon, der zweitgrößte Arbeitgeber der USA, vehement Gewerkschaftsgründungen in den beiden Logistikzentren zu verhindern. Es wurden Meetings während der Arbeitszeit angesetzt, an denen alle Angestellten teilnehmen mussten und in denen aktiv von Gewerkschaften abgeraten wurde. Unter anderem wurde den Mitarbeitenden erzählt, dass ihre Löhne im Zuge einer gewerkschaftlichen Vertretung zwar steigen, aber auch gleichbleiben oder sogar sinken könnten. Die sogenannten „captive audience meetings“ sind

bis zu einem gewissen Zeitpunkt kurz vor der Abstimmung legal und werden von Amazon exzessiv genutzt – vor der Deadline fanden teilweise mehr als 20 Meetings pro Tag statt (Scheiber, 2022). Darüber hinaus existieren zahlreiche Vorwürfe, wie Amazon illegal eingegriffen haben soll, die der Arbeitgeber allesamt zurückweist. Manches wurde jedoch durch das NLRB nachgewiesen. Dazu zählt zum Beispiel die gezielte Einschüchterung der Angestellten in Bessemer im April 2021. Die Abstimmung fand unter Umständen statt, die den Wählenden vermitteln sollte, dass sie überwacht würden (Scheiber, 2021c). Beide Fälle, 10-RC-269250 in Alabama und 29-RC-288020 in New York, sind nach wie vor offen (Stand: 12/2022). In Bessemer hat die Arbeitnehmenden-Seite Einspruch erhoben, dass Amazon auch bei der Wiederwahl illegale Maßnahmen genutzt hätte (NLRB, 2022c). In New York widerspricht Amazon dem Ergebnis mit der Begründung, dass Pro-Union-Angestellte und NLRB selbst die restliche Belegschaft unzulässig beeinflusst und eingeschüchtert hätten (O'Brien, 2022c). Den insgesamt 25 eingereichten Anträgen wurde nicht stattgegeben und das NLRB hat die Zulassung der Gewerkschaft empfohlen (Sainato, 2022b).

Offensichtlich bestehen zwischen den beiden Fällen gewisse Gemeinsamkeiten und es gab ähnliche Voraussetzungen. Bestehende Erklärungsansätze, die sich auf die Größe der Belegschaft, das rechtliche Umfeld oder den Widerstand von Seiten des Arbeitgebenden beziehen, werden hier nicht schlagend, denn das JFK8 in Staten Island und das BHM1 unterscheiden sich in dieser Hinsicht nicht. Das bedeutet, dass es andere Faktoren geben muss, die das unterschiedliche Ergebnis der beiden Abstimmungen erklären können. Das in dieser Arbeit identifizierte Rätsel – warum die Bemühungen der Amazon-Angestellten des New Yorker-Logistikzentrums um eine gewerkschaftliche Vertretung erfolgreich, aber jene der Angestellten in Alabama es nicht waren – ist insofern herausfordernd, als dass es auf eine Lücke in der bestehenden Literatur hinweist. Es leitet sich daraus weiters die breitere Forschungsfrage ab, *warum die Bemühungen mancher Arbeitnehmer_innen, eine gewerkschaftliche Interessensvertretung zu erlangen, erfolgreich sind und die anderer wiederum nicht.*

Antworten auf diese Frage zu finden, ist in vielerlei Hinsicht von Bedeutung. Zum einen verdienen Arbeitnehmende, welche durch eine Gewerkschaft vertreten sind, im Durchschnitt mehr als „Non-Union-Workers“, selbst nach Bereinigung von beeinflussenden Faktoren wie etwa Bildung (Russell et al., 2018). Sie sind deutlich häufiger gesundheitsversichert und es ist wahrscheinlicher, dass der Arbeitgebende die Kosten dafür deckt. (Banerjee et al., 2021) Gewerkschaften können darüber hinaus in einer Branche einen höheren Standard schaffen,

von dem auch Arbeitnehmende, die nicht durch sie vertreten sind, profitieren (JEC DEMS, 2022). Zum anderen erlebten Gewerkschaften in den letzten Jahrzehnten auf der ganzen Welt und besonders in den USA einen Abschwung – die Anzahl an Mitgliedern und die Anzahl an (gewonnenen) Abstimmungen sind stetig gesunken. Gleichzeitig zeigen Umfragen, dass momentan so viele Amerikaner und Amerikanerinnen Gewerkschaften befürworten (71%) wie das letzte Mal in den 60ern (McCarthy, 2022).

Die Beantwortung der Frage, warum manche Bemühungen, eine gewerkschaftliche Interessensvertretung zu erlangen, von Erfolg gekrönt sind und manche nicht, ist daher wesentlich, um zu verstehen, warum ein derart großer Gap zwischen Zustimmungsraten und tatsächlicher Mitgliedsrate besteht. Sie trägt in weiterer Folge dazu bei, dass Arbeitnehmende ihren Kampf um eine Gewerkschaft optimieren können und dadurch letztendlich immer mehr Beschäftigte eine Interessensvertretung erhalten. Das verbessert ihre Verhandlungsposition gegenüber Unternehmen und reduziert langfristig den Gap zwischen Arm und Reich (Card et al., 2020; JEC DEMS, 2022).

Diese Arbeit ist daher für all jene von Bedeutung, die sich mit der Bildung einer Interessensvertretung für Arbeitnehmer_innen beschäftigen und diese möglicher Weise selbst anstreben. Aber auch für jene, die sich einen Überblick über die Situation von Amazon-Angestellten in den USA verschaffen wollen.

Der Aufbau der folgenden Arbeit gliedert sich in fünf Teile. Zuerst wird ein kurzer Überblick über die bestehende Literatur gegeben und ein potenzieller Erklärungsansatz herausgefiltert. Anschließend werden im dritten und vierten Kapitel, bisher in dieser Form noch nicht verknüpfte, Faktoren miteinander in Beziehung gesetzt und argumentiert, welchen Zusammenhang es zum einen zwischen dem politischen Meinungsbild und zum anderen zwischen dem relativen Wert des Arbeitsplatzes für die Arbeitnehmenden und dem Gewerkschaftsbildungsprozess geben könnte. Nach einer kurzen Beschreibung der Methodik erfolgt im sechsten Kapitel die Anwendung der Erklärungsansätze auf die Fallstudie. Den Abschluss bildet das Fazit mit einer Zusammenfassung der Ergebnisse, einigen Limitationen und Handlungsempfehlungen.

2 Erklärungsansatz der Kampagnenführung

Die Frage, warum die Bemühungen der Arbeitnehmenden in Staten Island um eine gewerkschaftliche Vertretung erfolgreich waren, die der Angestellten in Bessemer hingegen nicht, stellt Beobachtende auf den ersten Blick vor ein Rätsel. In den letzten Jahrzehnten stieg mit der schwindenden Verbreitung das Interesse der Forschung an Gewerkschaften. Der Fokus liegt meist mehr auf der Erklärung und Bekämpfung fallender Mitgliedszahlen als auf dem Gründungsprozess. Es gibt aber dennoch einige Studien, die sich genau mit den Fragen beschäftigen: Warum gibt es in manchen Unternehmen immer wieder Versuche eine Gewerkschaft zu gründen, in anderen jedoch nie? Welche Faktoren begünstigen den Erfolg dieser Versuche? Warum wählen die einen Beschäftigten letztendlich für und andere gegen eine gewerkschaftliche Interessensvertretung?

Wie bereits erwähnt sind jedoch einige der in der Forschung verbreiteten Erklärungsansätze nicht für die unterschiedlichen Ergebnisse in New York und Alabama geeignet. Eine Herangehensweise untersucht jedoch einen Aspekt, in welchem sich die beiden unterscheiden – die Kampagnenführung.

Zuvor erfolgt zum besseren Verständnis der Argumentation eine kurze Darstellung des grundlegenden Ablaufs eines Gründungsprozesses einer gewerkschaftlichen Interessensvertretung in den USA. Der erste Schritt eine gewerkschaftliche Vertretung zu erhalten beginnt damit, dass sich interessierte Angestellte einen Überblick verschaffen, wer ihrer Kolleg_innen ihre Idee noch befürworten würde. Im Anschluss wenden sie sich meistens an eine bestehende Gewerkschaft, welche die Angestellten im weiteren Verlauf unterstützt. Möglicher Weise gründen sie aber auch eine unabhängige Gewerkschaft. Sobald 30% der Beschäftigten oder mehr eine sogenannte „union authorization card“ unterschrieben haben, kann beim NLRB eine Wahl beantragt werden. Bis zur Abstimmung können nun beide Seiten, Arbeitgebende und Arbeitnehmende, Kampagnen für oder gegen eine gewerkschaftliche Vertretung durchführen. Als finalen Schritt stimmen die berechtigten Beschäftigten am Wahltag geheim ab. Entscheiden sich mehr als 50% der Wählenden für die Gewerkschaft, wird diese als ausschließliche Vertretung der Angestellten anerkannt (Cardador et al., 2017). Weitere Literatur über diesen Prozess findet sich zum Beispiel bei Bronfenbrenner & Warren (2011) oder Fulmer (1981).

Ein Teil der bestehenden Literatur betont nun besonders die Bedeutung der Kampagnenführung, also jener Phase, in der möglichst viele Beschäftigte überzeugt werden

sollen, „pro-union“ zu wählen. Erklärungsansätze, die auf dem Argument der Kampagnenführung beruhen, nehmen an, dass neben der Art und Weise, wie für eine gewerkschaftliche Vertretung geworben wird, zunächst von entscheidendem Einfluss auf das Ergebnis ist, *wer* die Kampagne führt. Sie bauen auf der Hypothese, dass die Organizer von entscheidender Bedeutung sind.

Die grundlegende Argumentation ist einfach nachzuvollziehen. Organizer – sprich die führenden Personen der Kampagne – beeinflussen in hohem Maße die Wahl der Strategie und in weiterer Folge den Ausgang der Abstimmung. Verfügen Organizer also über eine hohe Kompetenz, führt das zu einer durchdachten Kampagne. Sind Organizer flexibel und einfallsreich genug, können sie die Strategie an die jeweiligen Umstände richtig anpassen. Werden Organizer von den Arbeitnehmenden als vertrauenswürdig gesehen, werden sie viele mit ins Boot holen können. Eine gute Führung ist daher eine notwendige, aber noch keine hinreichende Bedingung für ein erfolgreiches Ergebnis.

Im Hinblick auf meine Forschungsfrage bedeutet das folglich, dass gute Organizer die Bemühungen von Arbeitnehmenden, eine gewerkschaftliche Vertretung zu erhalten, fördern und unterstützen können. Gleichzeitig führen Entscheidungen einer Gewerkschaftsführung, welche nicht über die notwendigen Kompetenzen verfügt, dazu, dass diese Versuche scheitern könnten. Wie die Beschäftigten die Organizer wahrnehmen, beeinflusst ihre Motivation und ihr Vertrauen in die Sache.

Eine Reihe an Studien basieren auf dem Ansatz „union organizers play an important role in determining the outcome of representation elections.“ (Reed, 1989). In der Studie von Lepie (2014) unterstreichen erfolgreiche Organizer, dass die oberste Priorität einer jeden Gewerkschaftsführung darin liegen sollte, vertrauenswürdig zu sein und eine vertrauensbasierte Beziehung zu den Arbeitnehmenden aufzubauen. Neben dem Vermögen das Vertrauen der Angestellten zu gewinnen, sind Ehrlichkeit, Verlässlichkeit, Kreativität sowie die Fähigkeiten, gut zuzuhören und kommunizieren zu können, essenziell. Cooke (1985) stellte zuvor fest, dass die wahrgenommenen Fähigkeiten der Organizer die Einschätzung subjektiver Kosten und Vorteile beeinflussen. Fähige Organizer sind daher besonders wichtig, weil sich die Beschäftigten oft nicht sicher sind, ob der potenzielle Nutzen einer gewerkschaftlichen Interessensvertretung die damit einhergehenden Kosten überwiegt. Auch bei Cardador et al. (2017) spielt es eine Rolle, wie Organizer wahrgenommen werden. Sie fanden beispielsweise heraus, dass die Unterstützung der Kampagne von Arbeitnehmenden schwächer ist, wenn sie fürchten, durch die Gewerkschaftsführung nicht

richtig vertreten zu werden bzw. die Motivation dieser anzweifeln. Li und Liu (2018) betonen daran anschließend den Vorteil von jenen externen Organizern, die früher selbst einmal in ähnlichen Unternehmen gearbeitet haben. Denn diese können Herausforderungen und Missstände, vor denen Arbeitnehmende stehen, gezielt ansprechen und bekämpfen. Die Arbeitnehmenden wiederum können sich leichter mit ihnen identifizieren.

Sogar eine der einflussreichsten Forschenden im Gebiet der Gewerkschaften, Kate Bronfenbrenner, die sonst die Bedeutung der richtigen Strategie betont, schreibt, dass es von hoher Relevanz ist, wer die Kampagne führt – nämlich die Beschäftigten selbst, im Sinne einer sogenannten Graswurzelbewegung. „... in the short run, it may be more costly [than top-down methods]. Yet the long-term benefit of this grassroots model is that it creates a tremendous capacity for organizers. By fully involving rank-and-file members, the potential exists to create an army of experienced and committed rank-and-file organizers.“ (Bronfenbrenner & Juravich, 1998, S. 35).

Dieser Erklärungsansatz könnte eine Begründung liefern, warum es in Staten Island zu einer Mehrheit an „Pro-Union“-Stimmen kam, während sich die Arbeitnehmenden in Bessemer gegen eine gewerkschaftliche Vertretung entschieden. In Alabama führte eine bekannte und etablierte Gewerkschaft „Retail, Wholesale and Department Store Union“ (RWDSU), welche 1937 entstand und 2022 rund 60.000 Beschäftigte vertritt, die Kampagne (Center of Union Facts, 2021; RWDSU, o. J.; Zahn & Garfinkle, 2022). Die RDSU ist eine große Gewerkschaft mit einer klaren Hierarchie. Ihre Organizer sind angestellt und werden ausgebildet. Stuart Appelbaum ist seit 1998 Präsident der Gewerkschaft und verdiente 2019 ein Jahresgehalt von über 300.000 Dollar (CUF, 2019). Ihre Kampagne in Bessemer glich einer traditionellen Top-Down-Methode mit einem starken Fokus auf politischer Unterstützung und zahlreichen angestellten Organizern vor Ort (Zahn & Garfinkle, 2022). In New York hingegen gründete Christian Smalls am 20. April 2021 eine eigene, unabhängige Gewerkschaft „Amazon Labor Union“ (ALU). Diese stellt ein Vorzeigebeispiel für eine Graswurzelbewegung dar – alle Organizer waren (ehemalige) Angestellte Amazons und kannten das Unternehmen gut. Sie besaßen keine oder wenig Erfahrung hinsichtlich gewerkschaftlicher Vertretungen und nutzen daher kreative Herangehensweisen mit ihren stark begrenzten Ressourcen (Greenhouse, 2021). Die ALU vertritt nun auch die Arbeitnehmenden des Logistikzentrums JFK8 seit dem 1. April 2022 (Palmer, 2022b). Die Gewerkschaften und ihre Methoden an den beiden Standorten unterscheiden sich auffallend. Es ist möglich, dass die Bemühungen in Staten Island erfolgreicher waren, weil sie eine geeignetere Kampagnenführung hatten.

3 Erklärungsansatz des politischen Umfelds

Einen weiteren Erklärungsansatz stellt die Argumentation dar, dass der politische Widerstand die Bemühungen von Beschäftigten um eine gewerkschaftliche Vertretung beeinflusst.

Unternehmen, bei deren Angestellten der Wunsch nach einer Interessensvertretung laut wird, sind keine Inseln. Sie sind eingebettet in ihrer Umwelt. Einer Umwelt, die von gesellschaftlichen Normen und Vorstellungen, politischen Parteien, Gesetzen, Technologien und vielem mehr geprägt ist. Dabei kann zwischen lokalem, nationalem und globalem Umfeld unterschieden werden. Gerade die regionale sowie nationale Umwelt beeinflussen ein Unternehmen und seine Strategie, aber vor allem beeinflussen sie die Personen, die dort arbeiten, signifikant bei ihren Entscheidungen. Zum politisch-rechtlichen Umfeld gehören unter anderem verabschiedete Gesetze, Parteien, die an der Macht oder in der Opposition sind und das Verhalten von Politikern (Weber & Kabst, 2006).

Grundsätzlich ist der Ansatz, dass das Umfeld eines Unternehmens den Ausgang einer Gewerkschaftskampagne beeinflusst, in der Literatur bereits vorhanden. Einige Studien bauen auf dem Argument, dass die politisch-rechtliche Umwelt von signifikanter Bedeutung für die Entscheidung ist, „pro-Union“ oder dagegen zu stimmen. Der kausale Zusammenhang ist einleuchtend – ist das politisch-rechtliche Umfeld gewerkschaftsfreundlich, so ist die Wahrscheinlichkeit einer erfolgreichen Abstimmung höher, weil die Arbeitnehmenden weniger Widerstand erfahren.

In ihrer breiten Studie untersuchten Wallace et al. (2009) Gewerkschaftsgründungen in den USA zwischen 1948 und 2004. Dabei erkannten sie, dass die sogenannten „right-to-work laws“, welche in 25 der 50 US-Bundesstaaten gelten (darunter auch Alabama) und Gewerkschaften unter anderem verbieten, eine verpflichtende Mitgliedsgebühr zu erheben, einen negativen Effekt auf Gewerkschaftsgründungen haben. Besteht in der nationalen Regierung demokratische Vertretung so hat das hingegen positive Auswirkungen auf die Wahrscheinlichkeit, dass eine Abstimmung stattfindet und diese auch erfolgreich ist. Cooke (1983) untersuchte ebenfalls den Einfluss der „right-to-work laws“ auf das Ergebnis einer Abstimmung und erkannte auch einen negativen Zusammenhang, der jedoch nicht signifikant war. Charlwood (2002) fand heraus, dass Angestellte in England, die eine politisch links gerichtete Einstellung besitzen, eher für eine gewerkschaftliche Vertretung stimmen werden als Konservative. Auch in Amerika stehen wenig überraschend Anhänger des liberaleren Flügels Arbeitnehmervertretungen offener gegenüber (Hemmasi & Graf, 1993).

Bisher wurde in den Studien überwiegend der gesetzliche Rahmen und dessen Einfluss untersucht, nicht jedoch das Verhalten der Politiker_innen. Dabei haben einige Forschende wie zum Beispiel Leeper und Slothuus (2014) oder Matsubayashi (2013) nachgewiesen, dass Parteien die öffentliche Meinung prägen können. Ich gehe daher von folgendem kausalen Zusammenhang aus: Das politische Umfeld beeinflusst die Meinungsbildung in einer Bevölkerung, welche in weiterer Folge die Wahlentscheidungen der Arbeitnehmenden bei der Abstimmung über eine gewerkschaftliche Vertretung beeinflusst. Konkret nehme ich vor allem an, dass ein politisches Umfeld, das Gewerkschaften mit Widerstand begegnet, zu einer abwehrenden Haltung in der Bevölkerung und damit auch zu fehlschlagenden Bemühungen um eine gewerkschaftliche Interessensvertretung führen kann.

Dem ersten Anschein nach wird dieser Mechanismus in meiner Fallstudie über die Versuche in den Logistikzentren JFK8 und BHM1 schlagend. Die demokratische Partei Amerikas ist eher Pro-Union, während die republikanische Partei Gewerkschaften tendenziell nicht befürwortet. Alabama ist ein klassischer Anti-Union-Staat und zutiefst republikanisch geprägt. Daher ist davon auszugehen, dass die Amazon-Angestellten in Bessemer einer breiten Masse gegenüberstanden, die ihre Bemühungen nicht guthieß. Das politisch-rechtliche Umfeld in Alabama ist folglich für Beschäftigte, die sich dort zu formieren versuchen, eher negativ. Der liberale Staat New York hingegen hat eine der höchsten Raten an Arbeitnehmenden in den USA, die einer Gewerkschaft angehören und steht diesen generell weniger feindlich gegenüber (Milkman & Van der Naald, 2022).

Politiker_innen von beiden Parteien äußerten sich zu den Entwicklungen in den Amazon-Standorten. Joe Biden, Präsident der Vereinigten Staaten von Amerika und ein Demokrat, betonte mehrmals: „I intend to be the most pro-union President leading the most pro-union administration in American history.“ (Biden, 2021). Daraufhin antwortete unter anderem der republikanische Senator Tuberville mit: „President Biden should not have stepped in on this by trying to convince people to vote for a union. These employees in Alabama don't need Hollywood elites or the federal government telling Alabama workers what to do.“ (Tuberville, 2021a).

4 Erklärungsansatz Wert des Arbeitsplatzes

Die dritte mögliche Erklärung zur Beantwortung der Forschungsfrage bezieht sich auf den relativen Wert des Arbeitsplatzes aus Sicht der Arbeitnehmenden und ihrer Befürchtung diesen zu verlieren.

Neben der sogenannten „Mobilization Theory“, wonach sich Arbeitnehmende formieren, weil sie sich ungerecht behandelt fühlen und den Arbeitgebenden dafür verantwortlich machen, ist eine zweite Theorie häufig die Basis für Hypothesen in der Forschung zu Gewerkschaftsgründungen (Badigannavar & Kelly, 2005). Die Nutzentheorie geht davon aus, dass Personen stets versuchen, ihren Nutzen zu maximieren. Die Entscheidung, welche Handlung gesetzt wird, erfolgt daher aufgrund des erwarteten, jeweiligen Nutzens (Briggs, 2019). Im Falle von Abstimmungen für oder gegen eine gewerkschaftliche Interessensvertretung besteht eine gewisse Unsicherheit, ob das Ergebnis, für welches sich der oder die Angestellte entschieden hat, auch tatsächlich eintreten wird. Die Beschäftigten wägen also die potentiellen Vor- und Nachteile einer gewerkschaftlichen Vertretung ab und wählen auf Basis dieser. Sind die Bemühungen der Arbeitnehmenden, eine gewerkschaftliche Interessensvertretung zu erhalten, erfolgreich, dann weil eine Mehrheit der Angestellten nach rationalem Abwägen der Meinung war, dass der erwartete Nutzen einer Gewerkschaft die damit einhergehenden Kosten übersteigt (Cardador et al., 2017).

Die Nutzentheorie war auch Ausgangspunkt meiner Überlegungen für einen eigenen Erklärungsansatz, welcher in dieser Form noch nicht in der Literatur vorkommt und daher eine interessante Ergänzung zum wissenschaftlichen Status quo darstellt. Ich argumentiere, dass Arbeitnehmer_innen, die bei einer Kündigung mehr zu verlieren hätten und stärker von ihrem Arbeitsplatz abhängig sind, eher gegen eine gewerkschaftliche Vertretung stimmen. Denn Angestellte, die Angst haben, ihren vergleichsweise guten Job zu verlieren, schätzen den Nutzen einer Arbeitnehmervertretung geringer und die Kosten möglicher negativer Konsequenzen dafür umso höher ein. Ist die Mehrheit der Belegschaft dieser Auffassung, so wird die Abstimmung dementsprechend ausfallen und die Bemühungen der Arbeitnehmenden, eine gewerkschaftliche Interessensvertretung zu erhalten, scheitern.

Theoretisch sollte die Angst vor einer Entlassung aufgrund der Beteiligung an gewerkschaftlichen Aktivitäten unbegründet sein. Das US-amerikanische Gesetz schreibt vor, dass Arbeitnehmende nicht gefeuert, degradiert oder in irgendeiner anderen Weise bestraft werden dürfen, weil sie sich für bessere Arbeitsbedingungen, höhere Löhne oder eine

Arbeitnehmervertretung einsetzen (NLRB, 2022a). Praktisch gibt es zahlreiche Vorfälle, in denen eben dies passiert ist. Tesla, Google und andere bekannte Unternehmen wurden in den letzten Jahren vom NLRB verurteilt, Angestellte wegen derartiger Gründe unrechtmäßig gefeuert zu haben (Eidelson, 2021; Scheiber, 2021b). 2016 musste Amazon zum Beispiel eine Mitteilung in einem Standort in Chester, Virginia aufhängen mit 22 Erklärungen, welches Verhalten das Unternehmen nicht (mehr) vorweisen würde. Jeder der Sätze begann mit „WE WILL NOT“ in Großbuchstaben – keine Entlassungen aufgrund, keine Überwachung während, keine Befragungen bezüglich gewerkschaftlicher Aktivitäten, etc. (Streitfeld, 2021). Vier Jahre später führte der New Yorker Angestellte Smalls einen Streik gegen die unsicheren Covid-Maßnahmen im Logistikzentrum JFK8 an. Amazon feuerte ihn noch am selben Tag, nichts ahnend, welche Folgen das haben würde (Greenhouse, 2021).

Ein weiterer Grund, warum Arbeitnehmende bei Gewerkschaftsgründungen Angst um ihren Arbeitsplatz haben, ist die häufige Drohung der Arbeitgebenden, den Standort nach einer erfolgreichen Abstimmung für eine Arbeitervertretung zu schließen (Bronfenbrenner, 1997). Auch wenn dies selten tatsächlich eintritt, gab es zum Beispiel bei Walmart mehrere Vorfälle, bei denen Standorte zufällig kurz nach erfolgreichen Aktivitäten einer Arbeiterbewegung aufgelassen werden mussten (Greenhouse, 2015).

Ein möglicher Faktor, anhand dessen der wahrgenommene Wert eines Arbeitsplatzes für den oder die Angestellte gemessen werden könnte, ist die Entlohnung. Einige Studien wie zum Beispiel Cooke (1983) haben sich bereits den Effekt von Lohnerhöhungen auf den erwarteten Nutzen angesehen und nachgewiesen, dass eine Erhöhung des Entgeltes durch den Arbeitgebenden den Wunsch der Arbeitnehmenden nach einer Interessensvertretung wirksam senken kann. Was jedoch bis dato noch niemand beachtet hat, ist die relative Höhe des Lohnes – also wie gut die Bezahlung im Vergleich zu den restlichen Löhnen am Arbeitsmarkt ist.

Laut meiner Hypothese müssten die Bemühungen der Amazon-Angestellten in Bessemer, sich zu einer Gewerkschaft zu formieren, deshalb gescheitert sein, weil aus Sicht der Arbeitnehmenden ihr Arbeitsplatz mehr wert ist und sie größere Angst haben, diesen zu verlieren, als die Angestellten in Staten Island. Es ist möglich, dass dieser Zusammenhang in meiner Fallstudie signifikant wirkt. Denn in Alabama zahlt Amazon den meisten Vollzeit-Angestellten ohne besonderer Ausbildung einen durchschnittlichen Stundenlohn von 15,50 Dollar, womit dieser mehr als doppelt so hoch wie der staatliche Mindestlohn von 7,25 Dollar ist (Scheiber, 2021a). In New York verdienen Vollzeitangestellte bei Amazon zwar ebenfalls

mehr als den Mindestlohn von 15,00 Dollar, aber die Differenz ist deutlich kleiner (Tarasov, 2022). Aus diesem Grund könnten die Beschäftigten im BHM1 in Bessemer keinen so großen Nutzen in einer gewerkschaftlichen Vertretung gesehen haben, wie die Beschäftigten im JFK8 in Staten Island.

Zusammenfassend lässt sich die Forschungsfrage – warum die Bemühungen mancher Arbeitnehmenden, eine gewerkschaftliche Interessensvertretung zu erlangen, erfolgreich sind und die anderer wiederum nicht – möglicher Weise durch Unterschiede in der Kampagnenführung, dem politischen Umfeld und dem relativen Wert des Arbeitsplatzes erklären. Konkret stelle ich drei Hypothesen auf, welche ich im weiteren Verlauf der Arbeit untersuchen werde.

Hyp. A: Beim Vergleich von Bemühungen um eine gewerkschaftliche Interessensvertretung sind jene Arbeitnehmende erfolgreicher, die die besseren bzw. geeigneteren Organizer in der Kampagnenführung haben.

Hyp. B: Beim Vergleich von Bemühungen um eine gewerkschaftliche Interessensvertretung sind jene Arbeitnehmende, in deren politischem Umfeld mehr Widerstand herrscht, weniger erfolgreich als jene in einem gewerkschaftsfreundlichen Umfeld.

Hyp. C: Beim Vergleich von Bemühungen um eine gewerkschaftliche Interessensvertretung sind jene Arbeitnehmende weniger erfolgreich, die ihrem Arbeitsplatz einen höheren Wert zuschreiben und größere Angst haben, ihn zu verlieren.

5 Methodik

Die Basis dieser Arbeit bildet bereits bestehende, wissenschaftliche Literatur zu den Themen Gewerkschaftsgründung und der Problematik kollektiven Handelns. Dafür wurde zu Beginn ein wissenschaftlicher Artikel gesucht, dessen Forschungsfrage jener dieser Arbeit sehr ähnlich ist, und von diesem ausgehend wurden mittels Schneeballverfahren und Online-Recherche weitere Studien gefunden. Anhand der Studien wurde deduktiv ein Erklärungsansatz formuliert, der bezüglich der Fallstudie für relevant erachtet wurde. Aus auffallenden Differenzen zwischen den beiden Einheiten der Fallstudie, zu deren Auswirkungen auf den Erfolg einer Gewerkschaftsgründung die bestehende Literatur noch keine Forschung betrieben hatte, wurden induktiv eigene Erklärungsansätze gebildet.

In dem zweiten Teil dieser Arbeit werden die drei Erklärungsansätze hinsichtlich ihrer Überzeugungskraft untersucht. Dafür dienen in erster Linie Zeitungsartikel in digitaler Form und Online-Nachrichten des angloamerikanischen Raums, wie zum Beispiel *The New York Times*, *The Guardian* oder *Reuters*. Ein überwiegender Teil der Quellen stammt aus dem Zeitraum zwischen Jänner 2020 und Dezember 2022. Häufige Schlagworte, die bei der Suche genutzt werden, sind „Amazon“, „union“, „opinion“, „worker/employee“ sowie die Namen wichtiger Personen und die der beiden Städte. Besonderes Augenmerk erhalten direkte Aussagen von Amazon-Arbeiter_innen und Politiker_innen in Interviews. Um die Haltung von Parteien und einzelner Politiker_innen korrekt abzubilden, wurden auch schriftliche Stellungnahmen hinzugezogen. Für Informationen bezüglich der beiden Abstimmungen und rechtlicher Grundlagen dient die Webseite des *National Labor Relations Board* als Quelle. Erforderliche Daten hinsichtlich der Staaten Alabama und New York bzw. ihrer Bevölkerung stammen von Webseiten der US-amerikanischen Regierung wie zum Beispiel dem *United States Census Bureau* oder dem *U.S. Bureau of Labor Statistics*.

6 Empirische Evidenz

A Kampagnenführung

Im folgenden Abschnitt wird mithilfe von Zeitungsartikeln und Interviews versucht, eine fundierte Antwort auf Hyp. A zu geben. Der mögliche Erklärungsansatz bezieht sich auf den Einfluss der Organizer auf das Ergebnis einer Abstimmung für oder gegen eine gewerkschaftliche Interessensvertretung. Organizer, welche nicht den Umständen entsprechend handeln bzw. sich nicht anpassen, hemmen die Bemühungen der Arbeitnehmenden womöglich signifikant. Gute Organizer hingegen, die das Vertrauen der Belegschaft erlangen, die flexibel sind und über hohe Kompetenz verfügen, können die Bemühungen der Arbeitnehmenden richtig unterstützen und ihnen so zu einem Sieg verhelfen.

Hyp. A operationalisiere ich in dieser Arbeit anhand dessen, welche treibende Kraft hinter der Kampagnenführung in New York und Alabama stand. In Staten Island wurde eigens dafür die „Amazon Labor Union“ (ALU) gegründet, während in Bessemer die bereits bestehende „Retail, Wholesale and Department Store Union“ (RWDSU) die Kampagnenführung übernahm. Ich argumentiere, dass dieser Unterschied nicht nur auffallend, sondern ausschlaggebend für die voneinander abweichenden Ergebnisse in den beiden Standorten war, weil durch die unterschiedliche Führung andere Herangehensweisen gewählt wurden .

Das Logistikzentrum BHM1 in Bessemer, Alabama wurde Anfang 2020 eröffnet. Wenige Monate später, am 20. November 2020, suchten die Amazon-Beschäftigten beim NLRB um eine Wahl an. Jennifer Bates war bei der kleinen Gruppe von Angestellten dabei, die sich zuvor an die RWDSU gewandt hatte, um mit dieser über eine Arbeitnehmersvertretung ins Gespräch zu kommen. Bates arbeitete vor ihrer Anstellung bei Amazon zehn Jahre lang bei U.S-Pipe, einem großen Unternehmen, welches bereits eine gewerkschaftliche Interessensvertretung hatte. Neben den hohen Quoten, die Amazon von den Mitarbeitenden verlangte, fielen Bates unter anderem eine rassistische Diskriminierung bei Beförderungen auf, die sie bei ihrem vorigen Arbeitsgebenden nicht beobachtet hatte. Die Lösung der Probleme sah Bates in einer Arbeitnehmersvertretung, wie sie sie auch an ihrem vorigen Arbeitsplatz gehabt hatte. Die Wahl, welche Gewerkschaft sie zur Unterstützung anfragen würden, fiel gemeinsam mit einigen gleichgesinnten Kolleg_innen auf die RWDSU, da diese in der Region bereits etabliert war (Bayard, 2022). Sie vertritt im nahegelegenen Birmingham 6.500 Beschäftigte und ist Mitglied der internationalen Gewerkschaft „United Food and

Commercial Workers International Union“ (UFCW), die wiederum über 1.3 Millionen Arbeitnehmende in den USA und Kanada vertritt (UFCW, 2021).

Die Bemühungen der Amazon-Angestellten in Bessemer erlangten rasch hohe mediale und auch politische Aufmerksamkeit. Aufgrund der Pandemie führte die RWDSU keine Hausbesuche durch und konzentrierte sich stattdessen auf die Kampagne direkt vor Ort sowie die politische Unterstützung. Zu den prominentesten Personen, die sich für die Gewerkschaft aussprachen, gehörten Stacey Abrams, Bernie Sanders und sogar Joe Biden. Zudem wurde Jennifer Bates über die Grenzen Alabamas bekannt, als sie im März 2021 vor dem „Senate Budget Committee“ über die schlechten Arbeitsbedingungen bei Amazon sprach. Dies förderte zwar die nationale Unterstützung, änderte allerdings auch die Haltung, wie ihr ihre Arbeitskolleg_innen begegneten. Während sie manche für ihren Mut respektierten, gab es auch Mitarbeitende, die von nun an „Angst“ zu haben schienen, mit ihr zu sprechen (O’Brien, 2021).

Als im April 2021 die Stimmen ausgezählt wurden, gewann Amazon die Abstimmung vernichtend mit einer Mehrheit von zwei zu eins. Neben der Tatsache, dass Amazon illegal in den Prozess eingegriffen hatte, waren es unter anderem aber auch falsche Entscheidungen der Organizer, die zu dem Ergebnis führten. Statt dem Fokus auf medialer Zustimmung hätte die Interaktion mit den Beschäftigten im Mittelpunkt stehen sollen, denn die Meinung der Angestellten wird vor allem durch Einzelgespräche verändert und nicht über die Medien. Zwar war die RWDSU vor Ort präsent, allerdings standen überwiegend Organizer, die bei der Gewerkschaft angestellt waren, und nicht Amazon-Angestellte vor dem Warenhaus und warben für eine gewerkschaftliche Vertretung. Wenn eine Anti-Union-Kampagne vor allem auf Angst und Einschüchterung aufbaut – wie es bei Amazon der Fall war – ist es von großer Bedeutung, dass sich viele Angestellte offen mit der Gewerkschaft solidarisieren. Auf die Frage, warum nicht mehr Amazon-Mitarbeitende öffentlich ihre Zustimmung bekundeten, antwortete der Kommunikationsdirektor der RWDSU, dass diese die Belegschaft vor Entlassungen schützen wolle und deshalb keine öffentlichen Auftritte einzelner Mitarbeitenden fördere (McAlevy, 2021). In der zweiten Runde änderte die RWDSU ihre Taktik. Es gab ein größeres Team innerhalb des BHM1, die mit den T-Shirts der Gewerkschaft deutlich zu erkennen waren (O’Brien, 2022a). Es wurden mehr „Pro-Union“-Poster aufgehängt und vor allem auch Hausbesuche durchgeführt (O’Brien, 2022b). Die RWDSU bezog außerdem Unterstützung von 20 weiteren Gewerkschaften, was ermöglichte, dass sich zu jeder Zeit bis zu 150 Organizer vor Ort befanden. Zu den 20 Gewerkschaften

zählten auch die beiden größten des Landes, die „Service Employees International Union“ und „Teamsters“ (Zahn & Garfinkle, 2022). Die Abstimmung am 31. März 2022 fiel mit 993 Stimmen gegen und 875 für eine gewerkschaftliche Vertretung durch die RWDSU zumindest deutlich knapper aus als im Jahr davor, allerdings überwogen auch diesmal die Gegenstimmen (Palmer, 2022a).

In New York lief der Prozess grundlegend anders ab. Die tragende Figur war und ist Christian Smalls. Smalls begann 2015 bei Amazon zu arbeiten und arbeitete seit dessen Eröffnung 2018 im Logistikzentrum JFK8 in Staten Island. In seinem ersten Jahr wurde er zum Prozessassistenten befördert und half Amazon künftig dabei, neue Mitarbeitende auszubilden. Im März 2020 erreichte die Pandemie auch die Warenhäuser Amazons und innerhalb kürzester Zeit waren die ersten Angestellten erkrankt (Barbaro et al., 2022). Nachdem Smalls mit einigen Kolleg_innen vor dem Logistikzentrum streikte und bessere Sicherheitsmaßnahmen für die Angestellten forderte, wurde er unter der Begründung gefeuert, gegen die Quarantäne-Regeln verstoßen zu haben. Der Fall gelang zu noch mehr medialer Aufmerksamkeit wie ohnehin schon, als wenige Tage später Mitschriften aus einem Meeting des Top-Managements publik wurden, in dem unter anderem besprochen wurde, wie mit den negativen Schlagzeilen umgegangen werden solle. Darin wurde Smalls als „not smart or articulate“ bezeichnet und ferner eine Schmutzkampagne gegen ihn beschlossen: „We should spend the first part of our response strongly laying out the case for why the organizer’s conduct was immoral, unacceptable, and arguably illegal, in detail, and only then follow with our usual talking points about worker safety. Make him the most interesting part of the story, and if possible make him the face of the entire union/organizing movement.“ (Blest, 2020).

“At that moment, that’s when we decided to continue to advocate for workers.”, so Smalls in einem Interview (Barbaro et al., 2022). Begeistert von den Entwicklungen in Alabama, wo zu diesem Zeitpunkt gerade die Kampagne begonnen hatte, fuhren er und ein Kollege, Derrick Palmer, in den Süden, um die dortigen Amazon-Angestellten zu unterstützen. Was sie in Bessemer sahen und erlebten, prägte ihre spätere Herangehensweise stark. Die Organizer der RWDSU begegneten ihnen abweisend und wollten auch nicht, dass Smalls mit den Beschäftigten sprach, aus Angst, dass seine Entlassung sie abschrecken oder verunsichern könnte. In den Augen der beiden New Yorker fehlte die Interaktion der Union mit den Angestellten. „They were so confident that they were going to win. And I didn’t get that type of vibe. Workers were not on board the way the media was portraying it, as if this union was

doing this amazing campaign. That's not what we saw. We saw something totally different.” (Barbaro et al., 2022).

Smalls gründete daraufhin am 21. April 2021 die ALU. Die Option mit einer größeren, bestehenden Gewerkschaft gemeinsam für eine Arbeitnehmervertretung der Amazon-Angestellten des JFK8 zu arbeiten, schied nach dem Besuch in Bessemer für ihn aus. Er erklärte, dass die wichtigste Frage sei, wie man unter Beschäftigten Solidarität aufbaue und es Zeit sei, sich im Stile des 21. Jahrhunderts zu organisieren: „Established unions don't really know Amazon and what it is to work at Amazon. Amazon is a home base for me. A lot of people know me here. It's helping our effort to get cards signed and people on board.” (Greenhouse, 2021). In den folgenden Monaten stand neben der Busstation vor dem JFK8 ein Zelt der ALU, in welchem Smalls und sein Team täglich und zeitweise sogar nachts mit den Angestellten im Gespräch waren. Sie nutzten die sozialen Medien, um in der Stadt Aufmerksamkeit zu erlangen (Kantor & Weise, 2022). Sämtliche Kosten wurden durch einen Spendenaufruf über die Online-Plattform „Go-Fund-Me“ gedeckt. Während Amazon Millionen in die Anti-Union-Kampagne steckte, standen der ALU insgesamt 120.000 Dollar zur Verfügung (Ostrow, 2022b). Das Geld wurde für Lebensmittel für die Angestellten, Gas für die Wärmelampe im Bushäuschen, Benzin und T-Shirts benutzt (Velasquez, 2022). Palmer und die restlichen Mitglieder arbeiteten weiterhin im Logistikzentrum und stellten so eine Präsenz der Gewerkschaft direkt am Arbeitsplatz dar (Kantor & Weise, 2022). In den „captive-audience-meetings“, welche Amazon zur Verhinderung einer erfolgreichen Abstimmung mehrmals am Tag abhielt, standen sie auf, korrigierten fehlerhafte oder irreführende Informationen, die gegeben wurden und solidarisierten sich offen mit den Bemühungen der ALU. Sie unterhielten sich mit ihren Kolleg_innen in den Pausenräumen und versicherten ihnen so, dass „pro-union“ zu sein nicht automatisch dazu führt, gefeuert zu werden (Ostrow, 2022a).

Laut Smalls ist einer der wesentlichen Erfolgsfaktoren ihrer gelungenen Kampagne, dass die Organizer der ALU leben, sprechen und sich kleiden wie die Amazon-Angestellten, von denen viele Immigrant_innen, Afroamerikaner_innen, oder anderen ethnischen Minderheiten zugehörig sind. Als Smalls beispielsweise ins Weiße Haus eingeladen wurde (siehe Abb. 1), trug er für den Anlass ungewöhnliche Kleidung – eine Yankee-Cap und eine rote Bomberjacke mit dem Aufdruck „Eat the Rich“ auf der Vorder- und Rückseite (Ostrow, 2022b).



Abbildung 1: Biden und Smalls am 5.5.2022 (Scribner, 2022)

Alles in allem lässt sich sagen, dass die Bemühungen der New Yorker erfolgreicher waren als die der Beschäftigten in Alabama und sich die Herangehensweise der ALU deutlich von der der RWDSU unterschied. Der Grund für die unterschiedlichen Kampagnen waren die unterschiedlichen Organizer, die sie führten. Die ALU, ein Musterbeispiel für eine Graswurzelbewegung, bestand mit Christian Smalls und seinem Team aus (ehemaligen) Amazon-Angestellten, denen die restlichen Mitarbeitenden Gehör schenkten und Vertrauen entgegenbrachten. Sie nutzten die wenigen Ressourcen, die ihnen zur Verfügung standen, kreativ und effizient für ihre Kampagne. Die RWDSU setzte bei der Kampagne hingegen auf eine klassische Top-Down-Methode, und baute eher auf die Unterstützung bekannter Persönlichkeiten und weiterer Gewerkschaften. Die Organizer der RWDSU und der aushelfenden Gewerkschaften konnten den Status eines Kollegen oder einer Kollegin nicht erreichen und blieben daher trotz aller Bemühungen eher „Outsider“. Hyp. A, also dass der Erfolg einer Abstimmung von der Eignung der Organizer abhängt, trifft daher in dieser Fallstudie zu. Es sollte noch festgehalten werden, dass es nicht die spezifische Person Christian Smalls war, die zum Erfolg der Kampagne führte, sondern der Umstand, dass in Staten Island eine Graswurzelbewegung die Kampagne übernahm, während die in Bessemer von einer etablierten Gewerkschaft nach der Top-Down-Methode geführt wurde.

B Politisches Umfeld

Im folgenden Abschnitt wird versucht, eine fundierte Antwort auf Hyp. B zu geben. Mithilfe von Aussagen von Politiker_innen und Umfrageergebnissen wird der Erklärungsansatz untersucht, welchen Einfluss das politische Umfeld des jeweiligen Standortes auf das Ergebnis einer Abstimmung für oder gegen eine gewerkschaftliche Interessensvertretung hat. Ist das politische Umfeld gewerkschaftsfreundlich, so sind die Bemühungen der Arbeitnehmenden um eine Vertretung eher erfolgreich. Steht das politische Umfeld Gewerkschaften jedoch ablehnend gegenüber, so ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass die Arbeitnehmenden mehr Widerstand erfahren und ihre Bemühungen scheitern. Die Mediatorvariable stellt hierbei die Meinung der Bevölkerung über die Versuche der Angestellten, eine gewerkschaftliche Vertretung zu erhalten, dar.

Um Hyp. B näher untersuchen zu können, operationalisiere ich das „politische Umfeld“ anhand von Aussagen, die Politiker_innen bis zum Zeitpunkt der Abstimmung über Gewerkschaften oder allgemein Arbeitervvertretung getätigt haben. Die Meinung der Bevölkerung wird repräsentativ durch Umfrageergebnisse bzw. die örtliche Gewerkschaftsdichte dargestellt. Ich gehe grundsätzlich davon aus, dass sich demokratische Politiker_innen für und republikanische Politiker_innen gegen eine gewerkschaftliche Interessensvertretung ausgesprochen haben. Nachdem New York ein liberaler Staat ist, wird es dort weniger politische Gegenstimmen gegeben haben als im konservativen Staat Alabama.

Wie bereits im vorigen Kapitel kurz erwähnt, erfuhren die Amazon-Angestellten in Bessemer im Frühjahr 2021 vor der ersten Abstimmung viel Unterstützung durch prominente nationale, demokratische Politiker_innen. Die Kampagne erlangte ungewöhnlich viel Aufmerksamkeit außerhalb des Bundesstaates. Allen voran äußerte sich der US-Präsident Biden mehrmals positiv zu ihren Bemühungen. Schon während seiner Kampagne zur US-Präsidentschaftswahl betonte Biden, „the most pro-union president you’ve ever seen“ werden zu wollen (Seitz-Wald, 2020). Im Februar 2021 ermutigte er die Arbeitnehmenden in Alabama von ihrem Wahlrecht Gebrauch zu machen, betonte die Wichtigkeit dieser Abstimmung und warnte Arbeitgebende (ohne Amazon explizit zu nennen) davor, sich einzumischen (Palmer, 2021). Im März 2021 begleitete eine Gruppe an nationalen Kongressabgeordneten die heimische Politikerin Terri Sewel nach Bessemer. Darunter waren Jamaal Bowman aus New York, Cori Bush aus Missouri, Nikema Williams aus Georgia und Andy Levin aus Michigan. Levin sagte in seiner Rede: „This is the most important election for the working class of this country in the 21st century. This is the biggest election in the south in a generation.“ (Bose, 2021a;

Strauss, 2021). Ein weiterer New-Yorker Politiker, Mondaire Jones, betonte die nationale Bedeutung der Abstimmung: „[...], this effort has sparked a new push for unions across the country.“ (Strauss, 2021). Im selben Monat besuchte auch Senator Bernie Sanders das BHM1 und solidarisierte sich offen mit den Arbeitnehmenden (Strauss, 2021).

Widerstand kam von republikanischen Politiker_innen aus Alabama wie zum Beispiel Senator Tommy Tuberville, der die Demokrat_innen kritisierte, die in den Süden gereist waren, um die Amazon-Angestellten zu unterstützen. Die Bürger_innen Alabamas bräuchten niemand, der ihnen vorgibt, was zu tun sei. „We should all trust they’ll make the decision they think is right for them and their families and that’s what *right to work* is all about, the right to choose. This is still a free country after all.“ (Tuberville, 2021b). Weiters schaffe erzwungene gewerkschaftliche Organisierung ein Monopol, welches nur zu Stagnation führe (Tuberville, 2021b). Alabamas Vizegouverneur, Will Ainsworth, fand klare Worte, nachdem die erste Abstimmung im April 2021 ausgezählt war. Er betonte die Wichtigkeit des Amazon-Standortes, der Jobs und viele Möglichkeiten bot. Weiters verdeutlichte er die negativen Konsequenzen einer Gewerkschaft, die unter anderem verhindere, dass die besten und eifrigsten Arbeitnehmenden befördert würden. Er begrüßte in seinem Statement die Entscheidung der Angestellten in Bessemer. „Luckily, Amazon’s workers in Alabama [...] refused to surrender their jobs to the labor union bosses and liberal leaders who wished to control them. Because of the wise choice made by Amazon’s employees, Alabama will continue to be fertile ground for growing jobs and opportunities, and our best days still remain ahead of us.“ (Ainsworth, 2021) Weitere Republikaner, die den Amazon-Angestellten zur ersten Abstimmung gratulierten, waren zum Beispiel der Landrat des Jefferson County, wozu auch Bessemer zählt, oder ein Senator Alabamas (Moseley, 2021). Auch Alabamas Gouverneurin, Kay Ivey, steht Gewerkschaften ablehnend gegenüber. Im Februar 2022 kritisierte sie zum Beispiel die gewerkschaftsfreundliche Politik Bidens mit der Begründung, dass diese lokale, nicht-gewerkschaftliche Unternehmen und Arbeiter benachteilige. Zwar ging es in diesem Fall um eine Verordnung im Baugewerbe (Nr. 14063), aber ihre grundsätzliche Einstellung klang eindeutig durch: „this executive order clearly displays the Biden Administration’s apparent desire to pick winners and losers for some perceived political gain with no regard to the loss of financial opportunity that would be the result by freezing out Alabama non-union workers and Alabama-based, union-free businesses.“ (Ivey, 2022). Marco Rubio, republikanischer Senator in Florida, war der einzige Konservative, der sich *für* die Bemühungen der Amazon-Angestellten in Bessemer aussprach. Und selbst in

seinen Statements klingt eher seine Abneigung Amazon gegenüber durch als die Befürwortung einer gewerkschaftlichen Vertretung (Bose, 2021b).

New York's Gouverneurin, Kathi Hochul, gehört der Demokratischen Partei an und solidarisierte sich in der Vergangenheit immer wieder mit bestehenden Gewerkschaften. Anfang März 2022 nahm sie beispielsweise an einem Event der HTC¹ teil und wurde dort als fähige Politikerin gelobt, die sich für das Wohl der Arbeiterschaft einsetze (Reisman, 2022). Allerdings äußerte sie sich, wie auch Kay Ivey, bis zur Abstimmung mit keinem Wort direkt zu den Bemühungen der ALU im JFK8. Interessanter Weise war die Kampagne der ALU in New York generell von politischer Stille umgeben. In einem Interview mit Connor Spence, dem Vize-Präsidenten der ALU, sagte dieser, dass sie nicht nur von den meisten Republikaner_innen ignoriert worden waren, sondern auch von demokratischen Politiker_innen kaum Unterstützung erhalten hatten (Betts, 2022). Eine Bemerkung von Christian Smalls hinsichtlich der New Yorker Politikerin, Alexandria Ocasio-Cortez (AOC), während der Siegesfeier am 1. April 2022 ging viral: „She doesn't deserve this moment.“ (Kilander, 2022). Cortez ist bekannt für ihre progressive Ansicht hinsichtlich der Gestaltung des Arbeitsmarktes und hätte im August 2021 bei einer Versammlung der ALU sprechen sollen. Sie sagte unerwartet kurz davor ab. Nicht nur ihre, sondern die fehlende Unterstützung progressiver Politiker_innen während der Kampagne im Allgemeinen wurde von Smalls kritisiert: „I don't want to make it just between us and AOC because a lot of them didn't show up, and once again, we have no ill will against them. We know that whether they showed up or not, they didn't make or break our election. We just had to continue to organize.“ (Aleem, 2022). Nachdem das Ergebnis der Abstimmung über eine gewerkschaftliche Vertretung im JFK8 bekannt geworden war, äußerten sich jedoch zahlreiche demokratische Politiker_innen positiv dazu. Mehr als 60 Demokrat_innen aus den ganzen USA gratulierten den Amazon-Angestellten öffentlich zu ihrem Gewinn und betonten dessen Bedeutung für die amerikanische Arbeiterbewegung. Von Anhängern des konservativen Flügels sind keine Kommentare bekannt (Vachon, 2022).

Eine Umfrage des *Instituts for Policy Studies* im Februar 2022 im Jefferson County, Alabama – zu welchem auch Bessemer gehört – offenbarte eine mehrheitliche Unterstützung der Bevölkerung für die Bemühungen der Amazon-Arbeitnehmenden des BHM1. Fast zwei Drittel der Befragten befürworteten eine Gewerkschaftsgründung bei Amazon (Glenn, 2022).

¹ „Hotel and Gaming Trades Council“ (Teil der Dachorganisation AFL-CIO) ist eine kleine, politisch aktive Gewerkschaft für Hotel-Angestellte (Reisman, 2022).

Eine vergleichbare Umfrage in New York konnte nicht gefunden werden, allerdings könnte die Gewerkschaftsdichte auf eine positive Sicht in der Bevölkerung bezüglich Gewerkschaften hinweisen. New York City gehört zu den Städten in den USA mit der höchsten Dichte an Gewerkschaften. In den letzten zwei Jahren bzw. seit Beginn der Pandemie stieg die Anzahl der Mitglieder außerdem zum ersten Mal seit langem wieder. Jede_r vierte Arbeitnehmende wird durch eine Gewerkschaft vertreten. Diese relativ hohe Rate entsteht dadurch, dass zwei Drittel der Angestellten im öffentlichen Sektor einer Gewerkschaft angehören (Genn, 2022; U.S. Bureau of Labor Statistics, 2022a). Smalls war davon überzeugt, dass die hohe Gewerkschaftsdichte hilfreich wäre – Alle New Yorker_innen hätten jemandem im Bekannten- oder Verwandtenkreis, der oder die ein Gewerkschaftsmitglied sei (Greenhouse, 2021).

Nach einer Darstellung des politischen Umfelds der beiden Kampagnen in Alabama und New York kann Hyp. B nur teilweise bestätigt werden. Die Arbeitnehmenden des BHM1 erfuhren zwar deutlich mehr Zuspruch von demokratischen Politiker_innen als jene in New York. Während sich jedoch die republikanischen Politiker_innen aus New York ebenfalls nicht zu den Entwicklungen im JFK8 äußerten, gab es in Alabama einige, die ihre ablehnende Meinung gegenüber Gewerkschaften öffentlich kundtaten. Den Amazon-Angestellten in Bessemer stand also mehr politischer Widerstand entgegen als jenen in Staten Island – erstere entschieden sich gegen eine gewerkschaftliche Interessensvertretung, letztere dafür. Insofern könnte daher tatsächlich ein kausaler Zusammenhang zwischen dem ablehnenden politischen Umfeld und dem Erfolg der Bemühungen der Arbeitnehmenden bestehen. Das Meinungsbild der Bevölkerung über Gewerkschaften, welches ich als Mediatorvariable angenommen habe, scheint jedoch keinen signifikanten Einfluss auf das Ergebnis zu haben. Trotz republikanischem Widerstand unterstützte die Mehrheit der Bevölkerung des Jefferson County die Bemühungen der Amazon-Angestellten in Bessemer. Die Versuche, eine gewerkschaftliche Interessensvertretung zu erlangen, waren dennoch nicht erfolgreich. Daher komme ich zu dem Schluss, dass der politische Widerstand einen Einfluss auf den Erfolg derartiger Abstimmungen hat, das Meinungsbild der Bevölkerung aber nicht unbedingt.

C Wert des Arbeitsplatzes

Im nächsten Abschnitt wird versucht mithilfe von Daten aktueller Statistiken und Aussagen interviewter Arbeitnehmender eine fundierte Antwort auf die Hyp. C zu geben. Es wird der Erklärungsansatz untersucht, welchen Einfluss der Wert, den die Arbeitnehmenden ihrem Arbeitsplatz zuschreiben, auf das Ergebnis einer Abstimmung für oder gegen eine gewerkschaftliche Interessensvertretung hat. Ist in den Augen der Angestellten ihre Anstellung besser als vergleichbare Arbeitsplätze am Arbeitsmarkt, so wird das die Bemühungen um eine gewerkschaftliche Interessensvertretung hemmen. Einen verstärkenden Effekt auf diesen Mechanismus hat eine relativ hohe Angst vor einem potentiellen Jobverlust.

Um Hyp. C näher untersuchen zu können, operationalisiere ich den relativen Wert der Amazon-Arbeitsplätze durch die Höhe der Gehälter. Um einen Eindruck von den Befürchtungen der Angestellten im Falle einer Gewerkschaftsgründung zu bekommen, werden Aussagen interviewter Arbeitnehmenden hinzugezogen. Ich gehe davon aus, dass die Beschäftigten des BHM1 in Bessemer, ihrem Arbeitsplatz einen höheren Wert zuschreiben und mögliche negative Konsequenzen daher stärker fürchten als ihre Kolleg_innen im JFK8 in Staten Island.

Da Alabama zu den wenigen Bundesstaaten zählt, die kein eigenes Mindestlohn-Gesetz verabschiedet haben, gilt der bundesweite Mindestlohn von 7,25 Dollar (Wage and Hour Division, 2023). Der mediane Stundenlohn beträgt 17,91 Dollar und das mediane Haushaltseinkommen liegt bei 54.943 Dollar im Jahr (U.S. Census Bureau, 2022a). Das mediane Haushaltseinkommen, zu welchem mehr als eine Person beitragen könnten, liegt in Bessemer jedoch deutlich darunter mit 32.416 Dollar. 28,8 Prozent der Bevölkerung in Bessemer leben in Armut und 16,5 Prozent der unter 65-Jährigen verfügen über keine Gesundheitsversicherung (U.S. Census Bureau, 2022b). Bis in die 1980er florierte in der Kleinstadt die Stahlproduktion. Mit der zunehmenden Automatisierung schwanden jedoch die Arbeitsplätze und viele zogen weg (Holman & Scoper, 2021). Amazon ist in der Stadt der größte Arbeitgeber – als 2018 bekannt wurde, dass in Bessemer ein Logistikzentrum öffnen werde, wurde das Unternehmen von vielen Politiker_innen, darunter die Gouverneurin und ein Senator Alabamas, begeistert begrüßt und willkommen geheißen. Aus der Rede des Bürgermeisters von Bessemer: „Words cannot truly express the excitement this announcement has brought to our city. [...] Amazon is bringing jobs and opportunity to our residents and students.“ (Admin, 2018). Zudem hob Amazon den eigenen Mindestlohn 2018 in den USA auf 15 Dollar an (Dastin, 2021). Die meisten Vollzeit-Angestellten ohne

besondere Ausbildung verdienen bei Amazon in Bessemer einen durchschnittlichen Stundenlohn von 15,50 Dollar, womit dieser also mehr als doppelt so hoch wie der staatliche Mindestlohn ist (Scheiber, 2021a). In der nahegelegenen Großstadt Birmingham liegt der mediane Stundenlohn mit 18,46 Dollar drei Dollar darüber (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2022b).

Die RWDSU forderte in ihrer Kampagne zwar höhere Löhne für die Amazon-Angestellten, ihre Hauptkritikpunkte betrafen jedoch die Arbeitsbedingungen und die hohen Quoten: „I think people want to be treated with dignity. They’re not saying it’s about the wages...“, erklärte Stuart Appelbaum, Präsident der RWDSU (Holman & Scoper, 2021). Während durchaus einige Beschäftigten eine bessere Bezahlung für den anstrengenden Job verlangten, gab es auch Beschäftigte die diese Forderung nicht unterstützten. In Interviews erwähnten Angestellte die langen und anstrengenden Arbeitszeiten, betonten aber gleichzeitig, dass nur wenige andere lokale Arbeitgeber diese Löhne und Benefits bieten würden. Vor allem jüngere Arbeitnehmende empfanden die Bezahlung als angebracht und fair (Holman & Scoper, 2021; Scheiber, 2021a). Die mangelnde Begeisterung der Angestellten für die Forderung nach einem höheren Stundenlohn könnte auch an einer erfolgreichen Anti-Union-Strategie Amazons gelegen haben. Nach der ersten Abstimmung wurde Amazon verurteilt, illegal in den Entscheidungsprozess der Angestellten eingegriffen und illegale Drohungen ausgesprochen zu haben. Im zweiten Durchlauf wurden wieder Vorwürfe laut, dass sich das Verhalten des Arbeitgebers nicht verändert hätte – in den „captive-meetings“ sei den Beschäftigten erklärt worden, dass ihre Löhne in Folge der Verhandlungen sinken könnten bzw. selbst, wenn die Gewerkschaft höhere Löhne aushandeln würde, die Differenz von ihren derzeitigen Benefits abgezogen würde. „They’re afraid of losing pay, afraid of losing benefits, or their job. Those are the tactics Amazon is using. They want to confuse the employees.“, sagte Jennifer Bates, Angestellte und Organizerin in Bessemer (O’Donovan, 2022). Diese Angst klang auch in manchen veröffentlichten Aussagen von Beschäftigten durch – so zum Beispiel bei Kylie Rancour: „I’m very worried about what would happen should the union be voted in. It could mean sacrificing benefits in exchange for things we don’t want or need [...] and I would hate to jeopardize what has definitely been the most reliable and financially stabilizing job I’ve had.“ (O’Donovan, 2022)

In New York sahen die Umstände etwas anders aus. Der Mindestlohn des Staates New York liegt bei 14.20 Dollar, in New York City (wazu auch Staten Island gehört), Long Island und Westchester liegt dieser ein wenig höher mit 15.00 Dollar (Wage and Hour Division, 2023).

Der mediane Stundenlohn in Staten Island liegt bei 18,69 Dollar und das mediane Haushaltseinkommen bei 89.427 Dollar, zu dem wie bereits erwähnt mehrere Person beitragen könnten (U.S. Census Bureau, 2022c). Ungefähr die Hälfte der Angestellten des JFK8 lebt in Staten Island, während die andere Hälfte aus dem Rest von New York City und dem angrenzenden Staat New Jersey kommt (Betts, 2022). Daher weite ich meinen Blick in diesem Fall von Staten Island auf die New York Metropolitan Area aus. Der mediane Stundenlohn liegt hier bei 26,83 Dollar und das mediane Haushaltseinkommen liegt bei 81.951 Dollar. 12,4 Prozent der Bevölkerung leben in Armut und 6,8 Prozent sind nicht gesundheitsversichert. (Data USA, 2023; U.S. Bureau of Labor Statistics, 2022c). Das durchschnittliche Einstiegsgehalt bei Amazon in New York City sind 18 Dollar in der Stunde. Der selbst gesetzte Mindestlohn beträgt wie auch in Alabama 15 Dollar die Stunde (Tarasov, 2022). Dementsprechend liegt der Stundenlohn eines Vollzeit-Angestellten bei Amazon deutlich unter dem medianen Stundenlohn der New York Metropolitan Area.

Die ALU forderte im Gegensatz zur RWDSU in erster Linie höhere Löhne – konkret 30 Dollar die Stunde. Auf Amazons häufig vorgebrachtes Argument, dass Arbeitende hohe Gewerkschaftsbeiträge zahlen würden müssten, antwortete Smalls: „Unionized workers make \$11,000 more per year than non-union workers on average, and who cares if you pay \$1,000 in union dues, when you’re making \$11,000 more as a union member?“ (Greenhouse, 2021). Wie eine veröffentlichte Tonaufzeichnung eines „captive meetings“ im Februar 2022 offenbarte, versuchte Amazon die Angestellten wie auch in Alabama (illegaler Weise) einzuschüchtern, dass die Löhne im Zuge der Gehaltsverhandlungen sinken könnten. „We can’t make any promises things will get better or stay the same. They could get worse. [...] Amazon can’t promise you that they’re going to walk into negotiations and that the negotiations will start from the same [pay and benefits workers have already]. They could start from minimum wage, for instance.“ (Koebler & Gurley, 2022). Auf konfrontative Rückfragen eines Arbeiters hin wechselte die Mitarbeiterin abrupt das Thema (Koebler & Gurley, 2022). Doch obwohl vermutlich häufiger derartige Drohungen ausgesprochen wurden, bezogen sich die genannten Gründe, warum New Yorker Amazon-Angestellte gegen eine gewerkschaftliche Vertretung gestimmt hatten, eher auf andere Aspekte. Es wurden Bedenken geäußert, wie zum Beispiel von Leroy Hairston, nach einer Gewerkschaftsgründung nicht mehr direkt mit Amazon über das eigene Gehalt sprechen zu können: „I don’t see the point. Everything is prolonged instead of just going to HR.“ (Sherman, 2022) Andere fürchteten vor allem, dass die neu gegründete ALU zu unerfahren

wäre, um die Arbeitnehmenden erfolgreich vertreten zu können: „The union has no experience at all“, meinte unter anderem Claudia Rodriguez (Kaye & Oladipo, 2022).

Nach dieser Darstellung der Situationen in New York und Alabama scheint es, dass Hyp. C bestätigt ist. Der relative Wert, den die Amazon-Angestellten ihrem Arbeitsplatz zuschreiben, ist in Alabama höher als in New York. In Bessemer, einer Kleinstadt mit hoher Armutsquote und einigen Menschen ohne Gesundheitsversicherung, werden ein Stundenlohn von 15,50 Dollar und Benefits wie einer Gesundheitsversicherung durchaus wertgeschätzt. Zwar liegt der Stundenlohn drei Dollar unter dem medianen Stundenlohn in der nahegelegenen Großstadt, dennoch ist die Bezahlung vergleichsweise gut, da das mediane Haushaltseinkommen, zu welchem mehrere Personen beitragen könnten, in Bessemer rund 32.000 Dollar beträgt, was ziemlich genau einem Vollzeit-Gehalt bei Amazon entspricht. In New York hingegen sind die knapp über 18 Dollar liegenden Stundenlöhne Amazons deutlich unter dem medianen Stundenlohn in der Stadt. Die Bezahlung im JFK8 ist also vergleichsweise niedrig.

Amazon ging in beiden Standorten ähnlich gegen die Gewerkschaftsgründung vor und verunsicherte Angestellte gezielt damit, dass die Löhne im Zuge der Verhandlungen sinken könnten. In New York gingen die Drohungen sogar noch weiter und es hieß, dass die Lohnverhandlungen nicht bei den bestehenden Gehältern, sondern beim Mindestlohn starten könnten. Es ist davon auszugehen, dass ähnliche Äußerungen auch in Bessemer fielen. Nachdem in New York der Mindestlohn 15 Dollar beträgt und Amazons Löhne nicht unter diesen fallen dürfen, werden derartige Drohungen bei den Angestellten des JFK8 nicht so viel Angst ausgelöst haben wie bei jenen des BHM1. Denn in einem Staat mit einem Mindestlohn von 7,25 Dollar ist anzunehmen, dass die Drohungen niedrigerer Löhne wirkungsvoller sind und mehr Angst auslösen. Ich komme daher zu dem Schluss, dass die Bemühungen der Amazon-Angestellten in Bessemer deshalb nicht erfolgreich waren, weil die Beschäftigten ihrem Arbeitsplatz einen höheren Wert zuschrieben und sie zudem mehr Angst vor negativen Konsequenzen hatten als jene in New York.

7 Fazit

Warum stimmten die Amazon-Angestellten des Logistikzentrums JFK8 in Staten Island für eine gewerkschaftliche Interessensvertretung, jene des BHM1 in Alabama allerdings nicht? In dieser Arbeit wird die Forschungsfrage untersucht, *warum die Bemühungen mancher Arbeitnehmenden, eine gewerkschaftliche Interessensvertretung zu erhalten, erfolgreich sind und die anderer wiederum nicht*. Für eine umfassende Beantwortung dieser wurden drei verschiedene Hypothesen gebildet, deren Erklärungskraft hinsichtlich des Rätsels anschließend analysiert wurde. Im Folgenden werden neben der Zusammenfassung der Ergebnisse einige Limitationen vermerkt, Beiträge zum aktuellen Forschungsstand betont und politische Empfehlungen abgegeben.

Hypothese A, dass der Erfolg der Abstimmung von der Eignung der Organizer beeinflusst wird, konnte im Bezug auf die beiden Amazon-Logistikzentren bestätigt werden. In Alabama wurde die Kampagne von der bestehenden Gewerkschaft RWDSU geführt, während in New York dafür die unabhängige Gewerkschaft ALU gegründet wurde. Obwohl den Arbeitnehmenden in New York weniger Gewinnchancen zugesprochen worden waren, weil eine sogenannte „Grassroots-Organization“ über weniger (finanzielle) Ressourcen verfügt als eine bereits etablierte, konnte sich die ALU gegen Amazon behaupten (O’Brien, 2022b; Sainato, 2022a). Die RWDSU setzte in ihrer Kampagne stark auf die Unterstützung von Politiker_innen und anderen Gewerkschaften (Zahn & Garfinkle, 2022). Die ALU nutzte hingegen die Tatsache, dass sämtliche Organizer (ehemalige) Amazon-Angestellte waren, die in und vor dem Logistikzentrum präsent waren und sich mit der Gewerkschaft offen solidarisierten (Barbaro et al., 2022). Der Grund für die unterschiedliche Gestaltung der Kampagnen lag an den unterschiedlichen Organizer, die sie führten. Die RWDSU blieb trotz allem eine außenstehende Gewerkschaft, während die ALU eine Organisation der Arbeitnehmenden selbst war.

Der zweite Erklärungsansatz baut darauf, dass politischer Widerstand die Bemühungen der Arbeitnehmenden hemmt, indem er das öffentliche Meinungsbild hinsichtlich Gewerkschaften beeinflusst. Hypothese B wurde nur teilweise bestätigt. Der Versuch der Angestellten des BHM1 in Bessemer erhielt hohe politische Aufmerksamkeit. Viele demokratische Politiker_innen aus den ganzen USA sprachen sich für die Gewerkschaft aus, darunter US-Präsident Biden und Senator Sanders (Strauss, 2021). Republikanische Politiker_innen Alabamas äußerten hingegen ihre ablehnende Meinung (Moseley, 2021). Die Arbeitnehmenden des JFK8 in Staten Island erhielten ebenfalls hohe mediale

Aufmerksamkeit, aber die Politik schwieg überwiegend zu ihren Bemühungen (Betts, 2022). Die Amazon-Angestellten in Bessemer standen also größerem politischen Widerstand entgegen als jene in New York und ihr Versuch scheiterte. Allerdings war in beiden Fällen die Bevölkerung eher „pro-union“, weshalb das öffentliche Meinungsbild nicht der entscheidende Einflussfaktor gewesen sein kann (Glenn, 2022; Greenhouse, 2021).

Hypothese C geht davon aus, dass die Bemühungen jener Beschäftigten weniger erfolgreich sind, die ihrem Arbeitsplatz einen höheren Wert zuschreiben und die mehr Angst vor negativen Konsequenzen haben. Dieser Erklärungsansatz konnte bestätigt werden. Alabama hat kein eigenes Mindestlohngesetz, weshalb der bundesweite Mindestlohn von 7.25 Dollar gilt. Die Arbeitnehmenden im BHM1 verdienen mit einem durchschnittlichen Stundenlohn von 15.50 für Bessemer vergleichsweise gut (Scheiber, 2021a). New Yorks Mindestlohn liegt bei 15 Dollar und Amazons durchschnittlicher Stundenlohn von knapp über 18 Dollar ist für die New York Metropolitan Area mit einem medianen Stundenlohn von 26,83 Dollar vergleichsweise niedrig (Tarasov, 2022; U.S. Bureau of Labor Statistics, 2022c). Hinzu kommt, dass die Drohungen niedrigerer Löhne bei einer Abstimmung für eine gewerkschaftliche Vertretung, die Amazon in beiden Fällen illegaler Weise aussprach, in Alabama aufgrund der unterschiedlichen Mindestlohngesetze deutlich mehr Wirkungskraft besaßen als in New York.

Alle drei Erklärungsansätze waren grundsätzlich geeignet, die unterschiedlichen Ergebnisse der beiden Abstimmungen in New York und Alabama zu erklären. Nach ausführlicher Auseinandersetzung mit dem Thema scheint jedoch der erster Erklärungsansatz, die Bedeutung der Kampagnenführung, der beste zu sein, da dessen Aspekte in der Literatur am stärksten betont werden und er am wenigsten Limitationen unterliegt. Es könnte sein, dass der kausale Zusammenhang der zweiten Hypothese nicht zwischen politischem Widerstand und dem Erfolg der Abstimmung besteht, sondern zwischen der politischen Aufmerksamkeit im Allgemeinen und dem Erfolg der Abstimmung. Denn die Arbeitnehmenden in Alabama erfuhren nicht nur politischen Widerstand, sondern auch Unterstützung, während in New York weder noch der Fall war. Im Bezug auf den dritten Erklärungsansatz besteht eine Limitation bei der Operationalisierung. Den Wert des Arbeitsplatzes nur an der relativen Höhe des Lohns festzusetzen, schließt andere Faktoren wie zum Beispiel die Bedeutung der Benefits oder die Arbeitslosenrate aus der Argumentation aus, obwohl diese jenen mit Sicherheit auch beeinflussen. Die unterschiedliche Kampagnenführung, einmal die unabhängige ALU und einmal die bestehende RWDSU, resultierte hingegen eindeutig in

einer grundlegend unterschiedlichen Herangehensweise, die die Mehrheit der Arbeitnehmenden einmal überzeugte und einmal nicht.

Eine Limitation, die die Analyse aller drei Erklärungsansätze betrifft, beruht auf der Wahl, eine reine Literaturarbeit zu schreiben und dabei Zeitungsartikel als überwiegende Quellen zu nutzen. Denn die mediale Realität gleicht niemals völlig der tatsächlichen Realität – manche Aspekte werden überbetont und andere unterschätzt werden. Auch bei der Berücksichtigung verschiedenster Zeitungsverlage, können die Aussagen der interviewten Personen nur Einblicke und kein vollständiges Abbild der Geschehnisse geben.

Trotz allem wurden in dieser Arbeit Faktoren untersucht, die in dieser Art und Weise in der Forschung noch nicht verknüpft worden sind. Das politische Umfeld, insbesondere Aussagen von Politiker_innen, sowie der relative Wert eines Arbeitsplatzes und deren jeweiliger Einfluss auf das Ergebnis einer Abstimmung für oder gegen eine gewerkschaftliche Interessensvertretung, bilden neue Ansätze, die weiter erforscht werden sollten.

Es gilt nun Maßnahmen zu setzen, damit alle Beschäftigten unter würdigen Bedingungen arbeiten können und dafür eine faire Bezahlung erhalten. Maßnahmen zu setzen, die uns allen einer sozial gerechten Arbeitswelt näherbringen. Maßnahmen, die allen Menschen eine lebenswerte Zukunft ermöglichen. Anstatt sich nur im Nachhinein begeistert für den Erfolg der Kampagne der Arbeitnehmenden auszusprechen, sollten sich Politiker_innen, die den ungleichen Machtverhältnissen zwischen Arbeitgebenden und -nehmenden entgegenzutreten wollen, aktiv um wirksamere Gesetze bemühen. Allen voran wäre die Umsetzung des „PRO Acts“ (Protecting the Right to Organize Act) eine entscheidende Verbesserung der rechtlichen Stellung der US-amerikanischen Arbeitnehmenden im Streben nach einer Interessensvertretung. Dieses Gesetz würde es dem NLRB unter anderem erlauben, Arbeitgebende für Verstöße gegen das Arbeitsrecht mit Geldstrafen zu belegen (Congressional Research Service, 2021).

Aber auch Arbeitnehmende selbst können viel aus den Fehlern und Erfolgen ihrer Kolleg_innen lernen! Wie diese Arbeit aufzeigt, ist eine starke Involvierung der Angestellten von Beginn an in die Bemühungen wichtiger als hohe politische Aufmerksamkeit. Anstatt auf politische Unterstützung zu hoffen, sollten Organizer alles daran setzen, den Arbeitnehmenden auf Augenhöhe zu begegnen, sie in ihren Wünschen und Herausforderungen ernst zu nehmen und sie so mit ins Boot zu holen. Es ist wirkungsvoller, viele Mitstreiter_innen aus den eigenen Reihen zu haben als unzählige hauptberufliche

Organizer und bekannte Persönlichkeiten. Die New Yorker Arbeiterbewegung des JFK8 war keine fremde Organisation, sondern stellte vielmehr eine Community dar. Der Fokus war und blieb während der gesamten Kampagne die Verbesserung der Situation der Angestellten – sei es über die einfache Bereitstellung eines Heizöfchens an der Bushaltestelle bis hin zum Erklären der Bedeutung einer gewerkschaftlichen Vertretung für die Gehaltsverhandlungen in verständlichen Worten. Die ALU schaffte es im Gegensatz zur RWDSU ihren Wert für die Arbeitnehmer_innen zu vermitteln, weil sie im ganzen Prozess nie aus den Augen verlор, für wen und mit wem sie gemeinsam das Ziel erreichen wollte.

Die Zeiten der traditionellen Top-Down-Methode sind im Hinblick auf die ressourcenreichen Anti-Union-Kampagnen vorüber. Um Giganten wie Amazon entgegenzutreten zu können, sind kreative Lösungsansätze notwendig.

Literaturverzeichnis

- Admin, D. (2018, Juni 22). *Amazon to open Fulfillment Center in Bessemer, bring in at least 1,500 jobs*. City of Bessemer. <https://www.bessemeral.org/amazon-to-open-fulfillment-center-in-bessemer-bring-in-at-least-1500-jobs/>
- Ainsworth, W. (2021, April 13). *Amazon workers recognize union's threat to Alabama economy*. Montgomery Advertiser. <https://www.montgomeryadvertiser.com/story/opinion/2021/04/13/lt-gov-ainsworth-amazon-workers-recognize-unions-threat-alabama-economy/7202588002/>
- Aleem, Z. (2022, April 20). *Opinion | How a left-wing activist beat Tucker Carlson at his own game*. MSNBC. <https://www.msnbc.com/opinion/msnbc-opinion/how-amazon-union-organizer-christian-smalls-bested-tucker-carlson-n1294588>
- Amazon. (2019, Januar 14). *Warum Amazon Warenlager „Fulfillment Center“ heißen*. About Amazon DE. <https://www.aboutamazon.de/news/logistik-und-zustellung/warum-amazon-warenlager-fulfillment-center-heissen>
- Badigannavar, V., & Kelly, J. (2005). Why Are Some Union Organizing Campaigns More Successful Than Others? *British Journal of Industrial Relations*, 43(3), 515–535. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2005.00367.x>
- Banerjee, A., Poydock, M., McNicholas, C., Mangundayao, I., & Sait, A. (2021). *Unions are not only good for workers, they're good for communities and for democracy: High unionization levels are associated with positive outcomes across multiple indicators of economic, personal, and democratic well-being*. Economy Policy Institute. <https://www.epi.org/publication/unions-and-well-being/>
- Barbaro, M., Kantor, J., & Weise, K. (2022, April 11). How Two Friends Beat Amazon and Built a Union. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/2022/04/11/podcasts/the-daily/new-york-amazon-union.html>
- Bayard, M. C.-C., Marc D. (2022, Februar 18). *In Bessemer and the South, Black Workers Hold the Key*. The American Prospect. <https://prospect.org/api/content/55423b82-9040-11ec-b03d-12f1225286c6/>
- Betts, A. (2022, April 12). How New York's Most Republican Borough Unionized Amazon. *Observer*. <https://observer.com/2022/04/the-amazon-labor-unions-victory-was-a-product-of-staten-islands-deep-union-roots/>
- Biden, J. (2021, September 8). *Remarks by President Biden in Honor of Labor Unions*. The White House. <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/speeches-remarks/2021/09/08/remarks-by-president-biden-in-honor-of-labor-unions/>
- Blest, P. (2020, April 2). Leaked Amazon Memo Details Plan to Smear Fired Warehouse Organizer: 'He's Not Smart or Articulate'. *Vice*. <https://www.vice.com/en/article/5dm8bx/leaked-amazon-memo-details-plan-to-smear-fired-warehouse-organizer-hes-not-smart-or-articulate>
- Bose, N. (2021a, März 6). 'No sense of job security': Amazon union organizers tell lawmakers in Alabama. *Reuters*. <https://www.reuters.com/business/retail->

- consumer/no-sense-job-security-amazon-union-organizers-tell-lawmakers-alabama-2021-03-05/
- Bose, N. (2021b, März 12). *Rubio first U.S. Republican senator to support union push at Amazon*. Reuters. <https://www.reuters.com/article/us-usa-amazon-support-idUSKBN2B422V>
- Briggs, R. A. (2019). Normative Theories of Rational Choice: Expected Utility. In E. N. Zalta (Hrsg.), *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Herbst 2019). Metaphysics Research Lab, Stanford University. <https://plato.stanford.edu/archives/fall2019/entries/rationality-normative-utility/>
- Bronfenbrenner, K. (1997). We'll close! Plant closings, plant-closing threats, union organizing and NAFTA. *Multinational Monitor*, 18(3), 8–14.
- Bronfenbrenner, K., & Juravich, T. (1998). *It Takes More Than House Calls: Organizing to Win with a Comprehensive Union-Building Strategy*. <https://ecommons.cornell.edu/handle/1813/75760>
- Bronfenbrenner, K., & Warren, D. (2011). The Empirical Case for Streamlining the NLRB Certification Process: The Role of Date of Unfair Labor Practice Occurrence. *ISERP Working Paper Series 2011.01*. iserp.columbia.edu/research/working-papers
- Card, D., Lemieux, T., & Riddell, W. C. (2020). Unions and wage inequality: The roles of gender, skill and public sector employment. *Canadian Journal of Economics/Revue Canadienne d'économique*, 53(1), 140–173. <https://doi.org/10.1111/caje.12432>
- Cardador, M. T., Grant, B. C., Lamare, J. R., & Northcraft, G. B. (2017). *To be or not to be unionized? A social dilemma perspective on worker decisions to support union organizing*. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.03.003>
- Center of Union Facts. (2021, April 8). *Retail, Wholesale, and Department Store*. Union Facts. https://www.unionfacts.com/union/Retail%2C_Wholesale%2C_and_Department_Store
- Chandler, K. (2021, März 26). 'Treating us like robots': Amazon workers seek union. *The Seattle Times*. <https://www.seattletimes.com/business/treating-us-like-robots-amazon-workers-seek-union/>
- Charlwood, A. (2002). Why Do Non-union Employees Want to Unionize? Evidence from Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 40(3), 463–491. <https://doi.org/10.1111/1467-8543.00243>
- Congressional Research Service. (2021, November 3). *Summary of H.R.842—117th Congress (2021-2022): Protecting the Right to Organize Act of 2021 (2021/2022)*. <http://www.congress.gov/>
- Cooke, W. N. (1983). Determinants of the Outcomes of Union Certification Elections. *ILR Review*, 36(3), 402–414. <https://doi.org/10.1177/001979398303600306>
- Cooke, W. N. (1985). The Failure to Negotiate First Contracts: Determinants and Policy Implications. *Industrial and Labor Relations Review*, 38(2), 163–178. <https://doi.org/10.1177/001979398503800201>
- CUF. (2019). *Retail, Wholesale, and Department Store: Leaders, Employees and Salaries*. Union Facts. <https://www.unionfacts.com/local/employees/71/RWDSU/0/>

- Dastin, J. (2021, September 14). Amazon hikes average U.S. starting pay to \$18, hires for 125,000 jobs. *Reuters*. <https://www.reuters.com/business/exclusive-amazon-hikes-starting-pay-18-an-hour-it-hires-125000-more-logistics-2021-09-14/>
- Data USA. (2023, Januar 16). *New York-Newark-Jersey City, NY-NJ-PA*. <https://datausa.io/profile/geo/new-york-newark-jersey-city-ny-nj-pa>
- Eidelson, J. (2021, September 8). Google Settles With Employee Who Said He Was Fired Over Activism. *Bloomberg*. <https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-09-08/google-settles-with-employee-allegedly-fired-for-activism>
- Fulmer, W. E. (1981, Juli 1). Step by Step Through a Union Campaign. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/1981/07/step-by-step-through-a-union-campaign>
- Genn, A. (2022, August 31). Union membership grows faster on LI than in NYC: Report | Long Island Business News. *Long Island Business Review*. <https://libn.com/2022/08/31/union-membership-jobs-grow-faster-on-li-than-in-nyc-report/>
- Glenn, J. H. (2022, Februar 24). Poll: Nearly two-thirds of Jefferson County supports union efforts at Bessemer Amazon. *Alabama Political Reporter*. <https://www.alreporter.com/2022/02/24/poll-nearly-two-thirds-of-jefferson-county-respondents-support-union-efforts-at-bessemer-amazon/>
- Greenhouse, S. (2015, Juni 8). How America's Largest Employer Persuades Its Workers Not to Unionize. *The Atlantic*. <https://www.theatlantic.com/business/archive/2015/06/how-walmart-convinces-its-employees-not-to-unionize/395051/>
- Greenhouse, S. (2021, Juni 4). Amazon fired him – now he's trying to unionize 5,000 workers in New York. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/technology/2021/jun/04/amazon-workers-staten-island-christian-smalls>
- Hemmasi, M., & Graf, L. A. (1993). Determinants of faculty voting behavior in union representation elections: A multivariate model. *Journal of Management*, 19(1), 13–32. [https://doi.org/10.1016/0149-2063\(93\)90042-L](https://doi.org/10.1016/0149-2063(93)90042-L)
- Holman, J., & Scoper, S. (2021, März 1). Amazon Union Is a Tough Sell in Town Where \$15 an Hour Goes a Long Way. *Bloomberg*. <https://www.bloomberg.com/news/features/2021-03-01/will-amazon-workers-unionize-it-s-a-tough-sell-at-bessemer-alabama-plant>
- Ivey, K. (2022, Februar 23). Opinion | Gov. Ivey: Biden policies may slash federal investment in Alabama infrastructure. *Alabama Political Reporter*. <https://www.alreporter.com/2022/02/23/opinion-gov-ivey-new-biden-policies-may-slash-federal-investment-in-alabama-infrastructure/>
- JEC DEMS. (2022, Juni 10). *Unions provide major economic benefits for workers and families—Unions provide major economic benefits for workers and families*. Joint Economic Committee I Democrats. <https://www.jec.senate.gov/public/index.cfm/democrats/2022/6/unions-provide-major-economic-benefits-for-workers-and-families>
- Kantor, J., & Weise, K. (2022, April 2). How Two Best Friends Beat Amazon. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/2022/04/02/business/amazon-union-christian-smalls.html>

- Kaye, D., & Oladipo, D. (2022, März 25). Amazon workers in New York begin voting in union election. *Reuters*. <https://www.reuters.com/legal/transactional/amazon-workers-new-york-begin-voting-union-election-2022-03-25/>
- Kilander. (2022, April 5). Amazon union leader slams AOC: „She doesn’t deserve this moment“. *The Independent*. <https://www.independent.co.uk/news/world/americas/us-politics/amazon-union-alexandria-ocasio-cortez-b2051582.html>
- Koebler, J., & Gurley, L. K. (2022, Februar 16). Leaked Audio: Amazon Union Buster Warns Workers ‘Things Could Become Worse’. *Vice*. <https://www.vice.com/en/article/jgmbvg/leaked-audio-amazon-union-buster-warns-workers-things-could-become-worse>
- Kohler, T. (2017). Der Wagner Act. In R. Buschmann (Übers.), *Arbeit und Rechtsgeschichte* (S. 9–12).
- Leeper, T. J., & Slothuus, R. (2014). Political Parties, Motivated Reasoning, and Public Opinion Formation. *Political Psychology*, 35(S1), 129–156. <https://doi.org/10.1111/pops.12164>
- Lepie, J. (2014). Is There a Winning Formula for Union Organizing? *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 26(2), 137–152. <https://doi.org/10.1007/s10672-014-9239-0>
- Li, C., & Liu, M. (2018). Overcoming Collective Action Problems Facing Chinese Workers: Lessons from Four Protests against Walmart. *ILR Review*, 71(5), 1078–1105. <https://doi.org/10.1177/0019793918784516>
- Matsubayashi, T. (2013). Do Politicians Shape Public Opinion? *British Journal of Political Science*, 43(2), 451–478. <https://doi.org/10.1017/S0007123412000373>
- McAlevey, J. (2021, April 9). Blowout in Bessemer: A Postmortem on the Amazon Campaign. *The Nation*. <https://www.thenation.com/article/activism/bessemer-alabama-amazon-union/>
- McCarthy, J. (2022, August 30). *U.S. Approval of Labor Unions at Highest Point Since 1965*. Gallup News. <https://news.gallup.com/poll/398303/approval-labor-unions-highest-point-1965.aspx>
- Milkman, R., & Van der Naald, J. (2022). *The State Of The Unions 2022: The State Of The Unions 2022 A Profile of Organized Labor in New York City, New York State, And the United States*. ity University of New York (CUNY).
- Moseley, B. (2021, April 12). Republicans say Alabama economic development prospects improved with Amazon vote. *Alabama Political Reporter*. <https://www.alreporter.com/2021/04/12/republicans-say-alabama-economic-development-prospects-improved-with-amazon-vote/>
- NLRB. (2022a, Januar 13). *What’s the Law?* National Labor Relations Board. <https://www.nlr.gov/about-nlr/rights-we-protect/whats-law>
- NLRB. (2022b, April 1). *Amazon.com Services LLC*. National Labor Relations Board. <https://www.nlr.gov/case/29-RC-288020>
- NLRB. (2022c, April 18). *AMAZON.COM SERVICES LLC*. National Labor Relations Board. <https://www.nlr.gov/case/10-RC-269250>

- O'Brien, S. A. (2021, Oktober 21). *This warehouse worker became the face of a union push at Amazon. She's still bracing for the fallout*. CNN Business. <https://www.cnn.com/2021/10/21/tech/amazon-jennifer-bates-risk-takers/index.html>
- O'Brien, S. A. (2022a, Februar 4). *At an Amazon warehouse in Alabama, a milestone union election is set to begin all over again | CNN Business*. CNN Business. <https://www.cnn.com/2022/02/04/tech/amazon-bessemer-union-reelection/index.html>
- O'Brien, S. A. (2022b, März 25). *Two Amazon warehouses are vying to make history with company's first union, but they're very different*. CNN Business. <https://www.cnn.com/2022/03/25/tech/amazon-new-york-alabama-union-elections/index.html>
- O'Brien, S. A. (2022c, April 8). *Amazon files its appeal of historic union vote at New York City warehouse*. CNN Business. <https://www.cnn.com/2022/04/08/tech/amazon-union-elections-objections/index.html>
- O'Donovan, C. (2022, März 8). *Amazon Workers In Alabama Are Worried A Union Victory Will Make Their Lives Worse*. BuzzFeed News. <https://www.buzzfeednews.com/article/carolineodonovan/why-alabama-amazon-workers-vote-against-unionizing>
- Office of Public Affairs. (2022, April 6). *Union Election Petitions Increase 57% In First Half of Fiscal Year 2022*. National Labor Relations Board. <https://www.nlr.gov/news-outreach/news-story/union-election-petitions-increase-57-in-first-half-of-fiscal-year-2022>
- Ostrow, T. (2022a, Juni 22). *US workers push unions into the mainstream*. DW. <https://www.dw.com/en/labor-notes-2022-us-workers-are-pushing-unions-into-the-mainstream/a-62216491>
- Ostrow, T. (2022b, Juli 17). *Christian Smalls: A new kind of American labor leader*. DW. <https://www.dw.com/en/who-is-christian-smalls-the-amazon-american-labor-leader/a-62431023>
- Palmer, A. (2021, Februar 28). *Biden expresses support for Amazon union vote in Alabama: „Make your voice heard“*. CNBC. <https://www.cnbc.com/2021/03/01/biden-expresses-support-for-amazon-union-vote-in-alabama.html>
- Palmer, A. (2022a, März 31). *Amazon workers in Alabama reject union for second time, but challenged ballots remain*. CNBC. <https://www.cnbc.com/2022/03/31/amazon-workers-in-alabama-reject-union-for-second-time.html>
- Palmer, A. (2022b, April 2). *Amazon workers just voted to join a union—Here's what happens next*. CNBC. <https://www.cnbc.com/2022/04/02/amazon-workers-just-voted-to-join-a-union-heres-what-happens-next-.html>
- Reed, T. F. (1989). Do Union Organizers Matter? Individual Differences, Campaign Practices, and Representation Election Outcomes. *Industrial & Labor Relations Review*, 43(1), 103–119. <https://doi.org/10.1177/001979398904300109>
- Reisman, N. (2022, März 10). *Hochul draws on support from hotel workers union amid election push*. SPECTRUM NEWS. <https://spectrumlocalnews.com/nys/central-ny/ny-state-of-politics/2022/03/10/hochul-draws-on-support-from-hotel-workers-union-amid-election-push>

- Russell, K., Casselman, B., Cohen, P., Dougherty, C., & Scheiber, N. (2018, Februar 1). 6 Reasons That Pay Has Lagged Behind U.S. Job Growth. *The New York Times*.
<https://www.nytimes.com/interactive/2018/02/01/business/economy/wages-salaries-job-market.html>,
<https://www.nytimes.com/interactive/2018/02/01/business/economy/wages-salaries-job-market.html>
- RWDSU. (o. J.). *About the RWDSU - History*. Retail, Wholesale and Department Store Union. Abgerufen 13. Dezember 2022, von <https://www.rwdsu.info/history>
- Sainato, M. (2020, Februar 5). ‘I’m not a robot’: Amazon workers condemn unsafe, grueling conditions at warehouse. *The Guardian*.
<https://www.theguardian.com/technology/2020/feb/05/amazon-workers-protest-unsafe-grueling-conditions-warehouse>
- Sainato, M. (2022a, April 1). Amazon workers in New York make history by voting to form union. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/technology/2022/apr/01/amazon-union-groups-see-hope-workers-vote-alabama-new-york>
- Sainato, M. (2022b, November 28). US judge orders Amazon to ‘cease and desist’ anti-union retaliation. *The Guardian*.
<https://www.theguardian.com/technology/2022/nov/28/amazon-staten-island-new-york-retaliation>
- Scheiber, N. (2021a, März 18). Amazon Says It Pays Alabama Workers Well; Other Local Employers Pay More. *The New York Times*.
<https://www.nytimes.com/2021/03/18/business/economy/amazon-wages-alabama-union.html>
- Scheiber, N. (2021b, März 25). Tesla employee’s firing and Elon Musk tweet on union were illegal, labor board rules. *The New York Times*.
<https://www.nytimes.com/2021/03/25/business/musk-labor-board.html>
- Scheiber, N. (2021c, November 29). Union Vote at Amazon Warehouse in Alabama Is Overturned by Regional Labor Office. *The New York Times*.
<https://www.nytimes.com/2021/11/29/business/amazon-bessemer-alabama-election.html>
- Scheiber, N. (2022, März 24). Mandatory Meetings Reveal Amazon’s Approach to Resisting Unions. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/2022/03/24/business/amazon-meetings-union-elections.html>
- Scribner, H. (2022, Mai 5). *Biden meets with Amazon Labor Union leader at White House*. Axios. <https://www.axios.com/2022/05/05/president-biden-christian-smalls-amazon-labor-union>
- Seitz-Wald, A. (2020, November 15). „Joe’s a blue-collar guy“: After years of declining power, union leaders look to Biden. NBC News.
<https://www.nbcnews.com/politics/2020-election/joe-s-blue-collar-guy-after-years-declining-power-union-n1247819>
- Sherer, J. (2022, Mai 23). *The future of work depends on stopping Amazon’s union busting*. Economic Policy Institute. <https://www.epi.org/blog/the-future-of-work-depends-on-stopping-amazons-union-busting-shareholders-and-policymakers-must-all-play-a-role-in-protecting-amazon-workers-rights/>

- Sherman, N. (2022, März 28). *Amazon union election: Will this former worker make history?* BBC News. <https://www.bbc.com/news/business-60825216>
- Strauss, D. (2021, März 26). Bernie Sanders leads delegation to Alabama to boost Amazon union drive. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/us-news/2021/mar/26/bernie-sanders-bessemer-alabama-amazon-workers-union-fight>
- Streitfeld, D. (2021, März 16). How Amazon Crushes Unions. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/2021/03/16/technology/amazon-unions-virginia.html>
- Tarasov, K. (2022, Juli 21). *Amazon's first U.S. union faces an uphill battle after historic win at Staten Island warehouse*. CNBC. <https://www.cnbc.com/2022/07/21/how-chris-smalls-formed-amazons-first-us-union-and-whats-next.html>
- Tuberville, T. (2021a, März 5). *Tuberville on Kudlow: "You can tell President Biden is being controlled by the far-left of the Democratic Party"*. Coach Tommy Tuberville. <https://www.tuberville.senate.gov/newsroom/press-releases/tuberville-on-kudlow-you-can-tell-president-biden-is-being-controlled-by-the-far-left-of-the-democratic-party/>
- Tuberville, T. (2021b, März 21). *Democrats' PRO Act Would Upend Economic Growth in Alabama and Across the Country*. Coach Tommy Tuberville. <https://www.tuberville.senate.gov/newsroom/press-releases/tuberville-democrats-pro-act-would-upend-economic-growth-in-alabama-and-across-the-country/>
- UFCW. (2021, April 9). *UFCW Statement on Amazon Union Election in Alabama*. The United Food & Commercial Workers International Union. <https://www.ufcw.org/press-releases/ufcw-statement-on-amazon-union-election-in-alabama/>
- U.S. Bureau of Labor Statistics. (2022a, Februar 23). *Union Members in New York and New Jersey—2021*. https://www.bls.gov/regions/new-york-new-jersey/news-release/unionmembership_newyork_newjersey.htm
- U.S. Bureau of Labor Statistics. (2022b, März 31). *Birmingham-Hoover, AL - May 2021 OEWS Metropolitan and Nonmetropolitan Area Occupational Employment and Wage Estimates*. https://www.bls.gov/oes/current/oes_13820.htm
- U.S. Bureau of Labor Statistics. (2022c, März 31). *New York-Newark-Jersey City, NY-NJ-PA - May 2021 OEWS Metropolitan and Nonmetropolitan Area Occupational Employment and Wage Estimates*. https://www.bls.gov/oes/current/oes_35620.htm
- U.S. Census Bureau. (2022a, Juli 1). *QuickFacts: Alabama*. <https://www.census.gov/quickfacts/fact/table/AL/PST045222>
- U.S. Census Bureau. (2022b, Juli 1). *QuickFacts: Bessemer city, Alabama*. <https://www.census.gov/quickfacts/bessemercityalabama>
- U.S. Census Bureau. (2022c, Juli 1). *QuickFacts: New York city, New York*. <https://www.census.gov/quickfacts/fact/table/richmondcountynewyork,newyorkcitynewyork/POP010220>
- Vachon, N. (2022, April 27). Where Are All the “Pro-Worker” Republicans Now? *In These Times*. <https://inthesetimes.com/article/workers-amazon-starbucks-gop-union-labor-republicans-cruz-hawley-rubio>
- Velasquez, J. (2022, März 25). *Meet the DIY Duo Behind the Amazon Labor Union's Guerrilla Bid to Make History*. The City. <https://www.thecity.nyc.com/staten-island/2022/3/24/22995196/amazon-workers-staten-island-union-vote>

- Wage and Hour Division. (2023, Januar 1). *State Minimum Wage Laws*. U.S. Department of Labor. <https://www.dol.gov/agencies/whd/minimum-wage/state#al>
- Wallace, M., Fullerton, A. S., & Gurbuz, M. E. (2009). Union organizing effort and success in the U.S., 1948–2004. *Research in Social Stratification and Mobility*, 27(1), 13–34. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2008.10.002>
- Weber, W., & Kabst, R. (Hrsg.). (2006). Gesellschaftliches, wirtschaftliches und rechtliches Umfeld. In *Einführung in die Betriebswirtschaftslehre* (S. 30–64). Gabler. https://doi.org/10.1007/978-3-8349-9072-3_2
- West, T. (2020, April 16). Amazon officially opens in Bessemer, jobs still available at new fulfillment center. *Birmingham Business Journal*. <https://www.bizjournals.com/birmingham/news/2020/04/16/amazon-officially-opens-in-bessemer-jobs-still.html>
- Zahn, M., & Garfinkle, A. (2022, März 29). *Amazon faces high-stakes Alabama union vote after „radically different“ campaign*. Yahoo!Finance. <https://finance.yahoo.com/news/vote-count-begins-in-second-amazon-union-election-in-bessemer-190938619.html>