

Dirk Müller / Juri Kilroy

Streikmonitor: Arbeitskonflikte im Jahr 2018

Das Streikjahr 2018 war hauptsächlich durch die großen Tarifauseinandersetzungen in der Metall- und Elektroindustrie und im öffentlichen Dienst geprägt. Nach langer Zeit ging die IG Metall wieder mit der offensiven Forderung nach Arbeitszeitverkürzung in die Verhandlungen, was auch zur Mobilisierung der Mitglieder beitrug (Müller/Kilroy 2018, WSI 2019). Das erklärt auch den dramatischen Anstieg der Streikbeteiligten, der im Vergleich zum Vorjahr mit rund 1,2 Millionen auf das Vielfache anstieg. Um mehr Dynamik in die Tarifauseinandersetzungen zu bringen, kamen neue Streikformen zum Einsatz. Die 24 Stunden-Streiks wurden flächendeckend genutzt und haben sich in der Praxis bewährt. Weiterhin werden die Kämpfe immer härter ausgefochten. Bei vielen Konflikten wurde verstärkt auf Union Busting zurückgegriffen. Zudem kam es zu einzelnen nicht-institutionalisierten Konflikten wie den Bildungsstreiks an den Berliner Hochschulen. Die Proteste waren mit einer Dauer von sechs Monaten einer der längsten Tarifkonflikte in der deutschen Hochschullandschaft. Nach einem kämpferischen ersten Halbjahr beruhigte sich das Streikgeschehen im zweiten Halbjahr 2018 jedoch wieder. Mit insgesamt 224 Konflikten, die in die Datenbank des Streikmonitors aufgenommen wurden,¹ fiel die Konflikanzahl im Streikjahr 2018 knapp hinter das Vorjahr zurück, das mit 227 Konflikten leicht darüber lag (zum Erhebungsverfahren: Schneidmesser/Kilroy 2016a).² Die in den bisherigen Streikmonitoren beobachtete Tendenz zur Zersplitterung und Dezentralisierung des Streikgeschehens kann auch für das Jahr 2018 bestätigt werden. Von 224 Konflikten entfiel der größte Teil auf Einzelkonflikte, nur 31 Konflikte waren Branchentarifauseinandersetzungen.

Nach einem Überblick über das Streikgeschehen 2018 untersuchen wir mit dem Ryanair-Konflikt eine Auseinandersetzung, die besonders bedeutsam war. Wie wir bereits Jahresbericht 2016 dargestellt haben, herrscht in der Luftfahrtbranche seit der Privatisierung und Deregulierung des Flugverkehrs ein gnadenloser internationaler Konkurrenzkampf (Schneidmesser et al. 2017). Wir rekapitulieren zunächst die Entwicklungen im Flugsektor und gehen dann auf den Fall Ryanair ein. Ryanair steht exemplarisch für das „Low-Cost-Carrier-System“, das auf niedrige Löhne und Betriebskosten beruht. Wie bei anderen Unternehmen in diesem Seg-

¹ Das Projekt „Streikmonitor: Standardisierte Erhebung zur langfristigen Erfassung von Streikaktivitäten in Deutschland“ wird von der Heinz Jung-Stiftung (Frankfurt am Main) gefördert und von Stefan Schmalz (Friedrich-Schiller-Universität Jena) geleitet. Die Berichte erscheinen halbjährlich in Z; letzter Bericht: Müller/Kilroy 2018.

² In diesem Artikel verwendete Daten beziehen sich, falls nicht anders gekennzeichnet, auf die Daten aus dem Projekt Streikmonitor. Die Tarifunden im Öffentlichen Dienst und in der Metall- und Elektroindustrie sind zwar als zwei Konflikte dokumentiert, die einzelnen Streiks und Aktionen in verschiedenen Städten konnten auf Grund des Erhebungsdesigns aber nicht aufgenommen werden (siehe hierzu: Schneidmesser/Kilroy 2016b: 154f.).

ment sind die meisten Pilot*innen nicht direkt bei Ryanair angestellt, sondern werden über Leiharbeitsfirmen an das Unternehmen vermittelt, arbeiten also de facto als Selbstständige (Wilke et al. 2016: 105). Die Beschäftigten werden nicht nach Standort und damit zu den Konditionen des jeweiligen Landes bezahlt, sondern sind einheitlich nach irischem Recht angestellt. Zudem ist Ryanair für seinen gewerkschaftsfeindlichen Kurs bekannt. Gegen diese Zustände beehrten die Beschäftigten auf und legten im August und September länderübergreifend ihre Arbeit nieder. Ende März 2019 gab ver.di bekannt, dass der erste Tarifvertrag für die deutschen Beschäftigten abgeschlossen wurde. Auch in anderen Ländern, etwa in Großbritannien, Italien und Portugal, kam es zur Einigung zwischen den Gewerkschaften und dem Unternehmen (Zeit 27.03.2019). Der Fall Ryanair steht damit für eine erfolgreiche transnationale Organisation von Beschäftigten, was sich bisher als schwierig erwiesen hat.

Streiks 2018: Viele Konflikte, hohe Anzahl an Streikenden und ein langjähriger Höchststand an Ausfalltagen

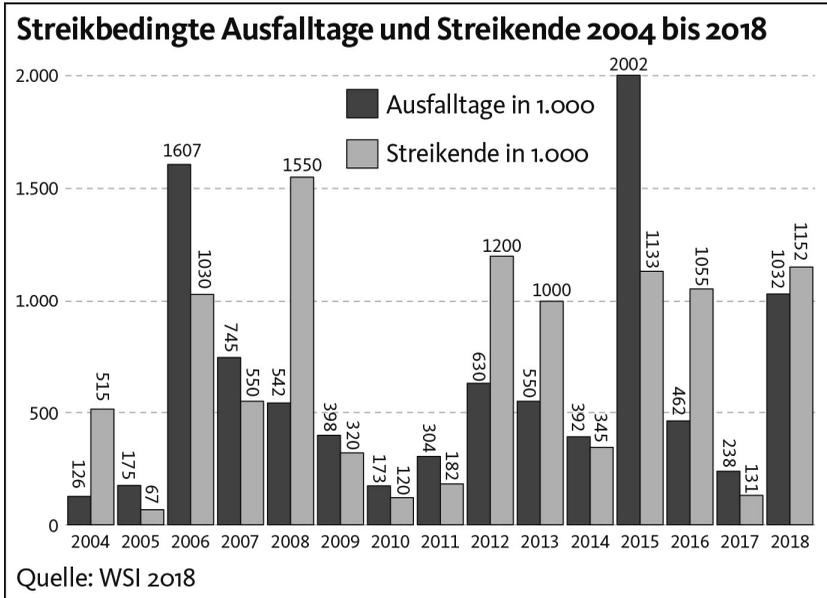
Streikzahl, -beteiligte und -dauer

Die Anzahl der Streikenden und der Ausfalltage hat im Jahr 2018 deutlich zugenommen. Setzten sich 2017 mit 131.000 Streikbeteiligten vergleichsweise wenige Beschäftigte für ihre Belange ein, so vervielfachte sich der Jahresbilanz des WSI (2019) zufolge die Anzahl im Jahr 2018 auf knapp 1,2 Million, den höchsten Wert seit dem Streikjahr 2015 (vgl. Abb.). Dieser deutliche Anstieg ist vor allem der Mobilisierungsfähigkeit der IG Metall zu verdanken, deren Tarifforderungen mit dem Thema Arbeitszeitverkürzung großen Anklang bei ihren Mitgliedern fand. Etwa drei Viertel der Streikbeteiligung entfiel auf die Metall- und Elektroindustrie. Ähnlich verteilen sich die arbeitskampfbedingten Ausfalltage. Kam das Jahr 2017 noch auf 238.000 Ausfalltage, vervierfachte sich die Anzahl im Streikjahr 2018 auf etwas mehr als Million. Auch hier entfiel ein Großteil (60 Prozent) auf die Metall- und Elektroindustrie (WSI 2019). Allerdings muss berücksichtigt werden, dass 2017 keine größeren Tarifrunden stattfanden und die Zahl der Streikbeteiligten in 2018 im Vergleich zum Jahr 2016 nur leicht gestiegen ist. Allerdings erreichte die Zahl der Ausfalltage den zweithöchsten Stand in einem 11-Jahreszeitraum.

Keinen dramatischen Anstieg gab es bei der Anzahl der Arbeitskonflikte: Mit 224 Arbeitskonflikten, denen 503 Streiks zugeordnet werden können³, lag deren Anzahl im Streikjahr 2018 sogar knapp hinter dem Vorjahr, welches mit 227

³ Unter Konflikt ist dabei eine Auseinandersetzung zu verstehen, die aus mehreren Streiks oder Aktionen bestehen kann und sich ggf. über einen längeren Zeitraum erstreckt. So werden alle Streiks um einen Tarifvertrag bei Amazon, der bereits seit 2013 geführt wird, dem gleichen Konflikt zugeordnet. Aber auch ein einmaliger Warnstreik in einem einzelnen Betrieb ist ein eigener Konflikt. Streiks und Aktionen werden mit der Stadt aufgenommen, in der sie stattfinden. Finden Streiks koordiniert an mehreren Standorten in verschiedenen Städten statt, so werden die Streiks in jeder Stadt einzeln gezählt.

Fällen eine geringfügig höhere Zahl zu verzeichnen hatte (vgl. Tab. 1). Neben den Flächentarifunden (34) blieb die Zahl der Einzelkonflikte stabil. Mit 193 Einzelkonflikten (Jahr 2017: 198) lag das Streikjahr 2018 knapp hinter dem Vorjahr. Die Zahl der Konflikte mit maximal zwei Protestaktionen sank im Vergleich zum Vorjahr von 172 auf 161. Demgegenüber stiegen die Konflikte mit mehr als zwei Protestaktionen an. Waren es 2017 noch 55 Konflikte, erhöhte sich die Anzahl 2018 auf 63 Konflikte. Im Streikjahr 2018 kam es daher zur Intensivierung der Konflikte.



Der im ersten Halbjahr 2018 verzeichnete Anstieg der Streikaktivität im verarbeitenden Gewerbe schlägt sich auch in der Jahresbilanz nieder (Müller/Kilroy 2018). Zwar ist der Dienstleistungssektor wie in den Jahren zuvor mit 130 (in 2017: 142) Nennungen der konfliktreichere Sektor, jedoch stiegen die Konflikte im verarbeitenden Sektor auf 94 (Jahr 2017: 85) an. Ver.di war mit 94 Konflikten vertreten, gefolgt von der IG Metall mit 74 Nennungen; die NGG kam auf 18 Konflikte. Bei rund 75 Prozent aller Konflikte waren demnach Ver.di oder die IG Metall involviert. Ver.di war 2017 an 102 Konflikten beteiligt, 2018 an 94 Auseinandersetzungen. Dagegen kam es zu einem leichten Anstieg im Organisationsbereich der IG Metall von 68 Konflikten 2017 auf 74 Konflikte 2018. Mit 18 Konflikten blieb die NGG auf ihrem Vorjahresniveau. Die anderen DGB-Gewerkschaften trugen 24 Arbeitskämpfe (Jahr 2017: 25) aus. Die EVG (9 Nennungen), die IG BCE (6) sowie die GEW und die IG Bau waren mit jeweils 4 Nennungen an mehreren Konflikten beteiligt. Die EVG war vor allem in klei-

Tab. 1: Übersicht zu den zentralen Streikdaten 2018	
Ausfalltage*	1.032.000
Streikbeteiligte*	1.152.000
I. Erfasste Streiks/Aktionen insgesamt	503
II. Erfasste Konflikte insgesamt	224
Davon:	
- Flächentarifauseinandersetzungen	31
- Konflikte außerhalb von Flächentarifauseinandersetzungen	193
Konflikte mit:	
- max. zwei Protestaktionen	161
- mehr als zwei Protestaktionen	63
III. Konflikte nach Organisationsbereichen des DGB	
- ver.di	94
- IG Metall	74
- NGG	18
- weitere DGB-Gewerkschaften	24
Konflikte ohne Beteiligung des DGB	15
- davon Konflikte ohne gewerkschaftliche Beteiligung	12
IV. Themen/Forderungen	
- Tarifvertrag	70
- Anbindung an Flächentarifverträge	16
- Angleichung von Lohn und Arbeitsbedingungen	17
- Entlohnung	93
- Arbeitszeit	21
- Stellenabbau	24
- Verlagerung/Schließung/Auslagerung	16
V. Branchen	
- Dienstleistungsbranche	130
- Verarbeitendes Gewerbe	94
VI. Regionen	
- Alte Bundesländer	129
- Neue Bundesländer	60
- übergreifend	35

* Die Angaben zu Ausfalltagen und Streikbeteiligten sind der WSI Arbeitskampfbilanz 2018 entnommen (WSI 2019); die übrigen Daten stammen aus dem Streikmonitor.

nere Arbeitskämpfe verwickelt, etwa bei der Cantus Bahn oder bei der Busverkehr Ostwestfalen GmbH. Ein Großteil der Forderungen drehte sich um Lohn-erhöhungen und die Einführung des EVG-Wahlmodells. Bei den nicht im DGB organisierten gewerkschaftsähnlichen Verbänden stach der Deutsche Journalisten Verband (DJV) mit 5 Fällen hervor. Wie im Vorjahr wurden 12 Konflikte

ohne Beteiligung einer Gewerkschaft geführt, vier davon fanden im Taxigewerbe statt. Dabei handelte es sich unter anderem um Proteste gegen den Fahrdienstleister Uber. Die Taxifahrer*innen forderten gleiche Wettbewerbsbedingungen. Während für Taxifahrer*innen umfangreiche Pflichten und Auflagen gelten, zahlt Uber oft nicht einmal den Mindestlohn (Donaukurier 3.10.2018).

Streiks nach Regionen und Branchen

Von den 224 Konflikten, die im Streikjahr 2018 ausgetragen wurden, betrafen 35 die alten wie die neuen Bundesländer. Von den restlichen 189 Arbeitskämpfen fanden 129 (ca. 68 Prozent) in den westlichen Bundesländern statt. Da die Beschäftigtenzahlen in Westdeutschland viermal höher als in Ostdeutschland sind, ist der Osten mit 60 Konflikten deutlich überrepräsentiert. Das erhöhte Konfliktpotential lässt sich auf die deutlich geringere Tarifbindung in Ostdeutschland zurückführen (IAB 2018).

Bezüglich der regionalen Verteilung gab es 2018 keine Überraschungen. Ähnlich wie im Jahr 2017 lagen die bevölkerungsreichsten und wirtschaftlich bedeutendsten Bundesländer vorn. *Nordrhein-Westfalen* nahm mit 24 Konflikten die Führungsposition ein, dicht gefolgt von *Baden-Württemberg* mit 23 Konflikten und *Bayern* mit 22 Nennungen. In Ostdeutschland war erneut *Sachsen* mit 21 Arbeitskämpfen das konfliktreichste Bundesland, gefolgt von *Brandenburg* mit 14 Nennungen. Auf diese fünf Bundesländer entfiel 2018 knapp die Hälfte aller Arbeitskonflikte in der Bundesrepublik.

Die relative hohe Anzahl von 94 Konflikten im verarbeitenden Gewerbe ließ sich vor allem auf die hohe Streikaktivität im ersten Halbjahr zurückführen, da es hier neben der Tarifaueinandersetzung im Elektro- und Metallgewerbe Bemühungen der IG Metall gab, Haustarifkonflikte mit den Flächentarifverhandlungen zu verkoppeln. Die drei streikintensivsten Branchen waren erneut der *Fahrzeug- und Maschinenbau*, das *Gesundheitswesen* und der *Verkehr- und Logistikbereich*. Im Fahrzeug- und Maschinenbau fanden 40 Konflikte, im Gesundheitswesen 35 Konflikte und im Bereich Verkehr, Lagerei und Logistik 34 Konflikte statt. Diese drei Sektoren führen nun zum dritten Mal in Folge die Liste der konfliktreichsten Wirtschaftssektoren an.

Konfliktthemen

Das Thema, welches den meisten Sprengstoff bot, war der *Kampf um einen Tarifvertrag*. Für das Streikjahr 2018 drehten sich 31 Prozent und damit 70 Arbeitskonflikte um den erstmaligen Abschluss eines Tarifvertrages bzw. um die Rückkehr in die Tarifbindung. Hier ist eine deutliche Steigerung zum Jahr 2017 zu verzeichnen.

Der am intensivsten geführte Einzelkonflikt um einen Tarifvertrag war auch 2018 der Konflikt bei *Amazon*. Seit nun mehr fünf Jahren bemüht sich Verdi um eine tarifliche Absicherung der Beschäftigten. Von den 33 Streiks und Aktionen, die bei Amazon stattfanden, steht Leipzig (Sachsen) mit 9 Streiks an der Spitze der Auseinandersetzungen. Knapp dahinter kommen Bad Hersfeld (Hes-

sen) mit 8 Streiks und Werne (NRW) mit 7 Streiks. Auch in Rheinberg (NRW) und Graben (Bayern) kam es zu Streiks. An den anderen Standorten, etwa den 2017 eröffneten Logistikzentren in Dortmund und Winsen (Niedersachsen) fanden keine Streiks statt. Eine neue Entwicklung in der Auseinandersetzung bei Amazon stellen die international synchronisierten Streiks und Demonstrationen in Deutschland, Polen und Spanien dar, denen erste Erfolge bei dem notorisch beschäftigtenfeindlich agierenden Konzern zu verdanken sind. In Italien, Polen, Großbritannien und den USA konnten zahlreiche Verbesserungen wie die Erhöhung des Entgeltes, bessere Koordination bei Schichtarbeit und Garantien bezüglich freier Wochenenden durchgesetzt werden (Müller/Kilroy 2018).

Ein weiterer Schwerpunkt lag im *Gesundheitswesen*. Neben verschiedenen Bemühungen, in den einzelnen Häusern Tarifverträge abzuschließen, fährt ver.di nun schon im dritten Jahr die bundesweite Kampagne für einen „Tarifvertrag Entlastung“. Dass dieser mehr als notwendig ist, zeigt ein Blick auf die Zahlen. So fehlen bundesweit 162.000 Stellen, allein 70.000 in der Pflege (ver.di o.D.). Ver.di möchte mehr Personal und eine angemessene Bezahlung in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen durchsetzen. Zu besonders hartnäckigen Auseinandersetzungen kam es an den beiden Unikliniken in Düsseldorf und Essen. In Düsseldorf legten die Beschäftigten an 52 Tagen und in Essen an 40 Tagen die Arbeit nieder. Ende August kam es dann zu einem Schlichtungsergebnis, das die Schaffung von 300 zusätzlichen Stellen vorsieht und die hohe Arbeitsbelastung wenigstens in Teilen mindern soll.

Mit 24 Konflikten (11 Prozent, zweithäufigstes Konfliktfeld) war ein weiterer Schwerpunkt der Kampf gegen Stellenabbau. Bei 16 Arbeitskämpfen ging es dabei um Verlagerung, Schließung und Auslagerung. Diese Thematik betraf vor allem den Fahrzeug- und Maschinenbau sowie die Metallverarbeitende Industrie. Besonders heftig war der Arbeitskampf bei Halberg Guss. Seit Anfang vergangenen Jahres kam es hier zu massiven Protesten. So legten die gut 800 Beschäftigten in Leipzig an 30 Tagen und etwa 500 Beschäftigte in Saarbrücken für 24 Tage ihre Arbeit nieder (WSI 2018). Die Beschäftigten wollten ein Ausbluten beider Standorte verhindern und verlangten ein zukunftsfähiges Konzept für beide Betriebe.

Auch bei Opel befanden sich im Januar bundesweit tausende Beschäftigte im Warnstreik. Anlass waren dabei weniger die Tarifverhandlungen der IG Metall, sondern die Sorge um die Zukunft ihrer Arbeitsplätze. Der französische PSA-Konzern hatte im August 2017 die deutsche Traditionsmarke übernommen. Sicher ist, dass es Personalabbau geben wird; bis Ende 2018 sind die 19.000 Beschäftigten bei Opel zwar vor betriebsbedingten Kündigungen und Werkschließungen geschützt, ob und in welchem Umfang es danach zu dem befürchteten Kahlschlag kommen wird, sorgt jedoch für große Verunsicherung. Wieviel von Opel übrig bleibt und ob die Peugeot-Mutter PSA mit dem Kauf von Opel letztlich nur die Marke erwerben wollte, große Bereiche aber abstoßen wird, hängt auch vom Widerstand der Opel-Belegschaften ab. Einen ersten Vorgeschmack auf die kommenden Kämpfe zeigten die Proteste Mitte

Dezember gegen den Verkauf von Teilen des Internationalen Technischen Entwicklungszentrums (ITEZ) an den Dienstleister Segula. Als Grund dafür hatte die Konzernspitze eine mangelnde Auslastung angegeben.

Der dritthäufigste Konfliktherd war die *Transport- und Logistikbranche*. Neben den verschiedenen kommunalen und privaten Verkehrsbetrieben sowie der DHL Delivery GmbH war die Fluggesellschaft Ryanair ein bedeutendes Feld von Auseinandersetzungen.

Um die Arbeitskämpfe bei Ryanair besser einordnen zu können, wird im Folgenden zunächst ein kurzer Überblick über die Entwicklungen und die Struktur im Flugverkehr gegeben.

Transnationalisierung als Herausforderung für die Gewerkschaften: Das Beispiel der Luftverkehrsbranche

Der europäische Luftverkehr ist ein Beispiel für die rasche Liberalisierung und Transnationalisierung der Arbeitsbeziehungen. In einem „Race to the Bottom“ („Wettlauf nach unten“) senkten einzelne Billig-Airlines wie Ryanair das Lohnniveau massiv ab und flexibilisierten die Arbeitsverträge, was sich wiederum auf die gesamte Branche auswirkte. Anfang der 1990er Jahre galt der europäische Luftverkehr als vergleichsweise konkurrenzarm. Es gab wenig Wettbewerb und der Markteintritt wurde durch viele Regeln unterbunden. Beispielsweise durften deutsche Airlines keine Verbindungen innerhalb eines anderen Landes anbieten, den grenzüberschreitenden Flugverkehr bedienten die jeweiligen Airlines des Landes. Diese strenge Regulierung ging einher mit einem geringen Angebot an Flügen zu vergleichsweise hohen Preisen. Für jedes Land gab es unterschiedliche Regelungen bei der Anzahl der Flugziele, den Arbeitsbedingungen und Sicherheitsvorschriften sowie den Flugrouten (Wilke et al. 2016: 20). Ab 1987 wurde der europäische Luftverkehr in drei Schritten dereguliert. Dieser Prozess dauerte zehn Jahre. Seit 1997 gilt der europäische Luftverkehr als vollständig liberalisiert. Dem vorausgegangen war der 1978 verabschiedete Airline Deregulation Act, der zur Liberalisierung des US-amerikanischen Marktes beitrug (Schenk 2004: 62f.). Die Zulassungsbedingungen, die vorher den Markteintritt unterbunden hatten, wurden abgebaut und Kapazitätsbeschränkungen und Preisvorgaben abgeschafft.

Durch die europäische Vereinheitlichung entfielen die verschiedenen nationalen Regelungen und erstmalig konnten die Preise frei gestaltet werden. Eine Regulierung dieses neuen Marktes durch gemeinsame Standards für Arbeitsbedingungen oder zur Absicherung von tariflichen und arbeitsrechtlichen Standards fand nicht statt (Schmitt 2003: 71; Wilke et al. 2016: 20). Jede europäische Airline darf heute in allen Mitgliedsländern uneingeschränkt fliegen. Eine Folge war auch die Herausbildung von integrierten Fluggesellschaften wie Lufthansa oder Air France, die heute in weltweiten Netzverbänden wie Star Alliance oder Sky Team zusammen mit anderen Airlines operieren.

Mit der Liberalisierung stieg der Luftverkehr massiv an, die Passagierzahlen explodierten und die Preise fielen. Profiteure dieser Liberalisierung waren Bil-

ligflieger wie Ryanair oder easyjet, die mit Dumpingpreisen den Markt aufmischten. Das Geschäftsmodell dieser Airlines beruht auf geringen Personal- und Verwaltungskosten, einem reduzierten Bordservice und kostenpflichtigen Extras. Demgegenüber stand das Geschäftsmodell der etablierten Fluggesellschaften, die auf ein dichtes Streckennetz, umfassenden Service und die großen nationalen Flughäfen zurückgriffen.

Mit dem 2006 verabschiedeten European Common Aviation Area-Abkommen dehnte die EU die Vereinbarungen auf Norwegen und Island sowie die Balkanländer aus. 2008 folgte das Open-Skies-Abkommen zwischen der EU und den Vereinigten Staaten, das es den europäischen Airlines ermöglichte, von jedem europäischen Flughafen die Vereinigten Staaten anzusteuern. Die Deregulierungspolitik der EU war jener der USA dabei ähnlich. Durch das schrittweise Absenken der Markteintrittsbarrieren und das Aufbrechen der Preiskartelle sollte ein Markt geschaffen werden, der ohne staatliche Eingriffe funktioniert, ein einheitlicher Binnenmarkt, der ohne Binnengrenzen den grenzüberschreitenden Verkehr von Waren und Dienstleistungen ermöglicht (Schenk 2004: 97).

Die Europäisierung und Transnationalisierung veränderte die Kräfteverhältnisse zwischen Kapital und Arbeit grundlegend. Neben den Billigfliegern wie etwa Ryanair und easyJet drängten nun auch chinesische Airlines und Premium-Fluggesellschaften aus dem Nahen Osten auf die Märkte und machten ihren Konkurrenten immer mehr Marktanteile streitig. Auf den zunehmenden Konkurrenzdruck durch die „Low-Cost-Carrier“, die vor allem auf günstige Direktflüge setzen, reagierten etablierte Fluggesellschaften wie Lufthansa oder Air France mit Kosten- und Restrukturierungsmaßnahmen. Lufthansa gründete 1996 beispielsweise eine eigene Billig-Airline und umging damit die gängigen Tarifstrukturen. Immer mehr Unternehmen orientierten sich aufgrund des Kostendrucks am Geschäftsmodell der Billig-Airlines. Druck auf die Löhne, Umgehung von Tarifverträgen, Ausweitung der Arbeitszeiten, Outsourcing von vormals unternehmenseigenen Dienstleistungen auf externe Dienstleister sind nur einige Maßnahmen mit denen versucht wird, die eigene Marktposition zu halten oder auszubauen.

Die Öffnung der Märkte ermöglichte auch neuartige transnationale Beschäftigungsmodelle. So ist es Fluggesellschaften nun möglich, Personal in Ländern zu rekrutieren, in denen die Löhne und Sozialleistungen besonders niedrig sind. In der Praxis bedeutet dies, dass Billig-Airlines wie Ryanair überwiegend weibliche Arbeitskräfte aus dem krisengeschüttelten Südeuropa oder aus Osteuropa zu niedrigen Löhnen rekrutieren (Butollo 2019: 148). Hinzu kommen extrem flexible Beschäftigungsverhältnisse, bei denen Arbeitskräfte über Leiharbeitsunternehmen und mit kurzen Vertragslaufzeiten angeworben werden. Dieses Fischen nach billigen Arbeitskräften trägt zur Erosion der Beschäftigungsstruktur bei und stellt einen direkten Angriff auf die regulierten Beschäftigungsverhältnisse dar, da es die Tarifverträge unterläuft und die Lohnabhängigen einem gnadenlosen Wettbewerb aussetzt, mit dem die Möglichkeit gegeben ist, sie gegeneinander auszuspielen (Wilke et al. 2016: 104f.). Dabei werden rechtliche

Unterschiede im nationalen Arbeitsrecht von europäischen Unternehmen ausgenutzt. Im Fall des Billigfliegers Ryanair erhalten alle Beschäftigte irische Arbeitsverträge, deren Regelungen verschiedene Praktiken ermöglichen, die in Deutschland illegal sind wie z.B. fehlende Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für Beschäftigte.

Der Fall der Luftfahrtbranche zeigt ein generelles Dilemma, dem sich Gewerkschaften bei vielen Auseinandersetzungen mit transnationalen Unternehmen gegenübersehen. Die Unternehmen nutzen die Möglichkeiten deregulierter Märkte, um Kosten zu senken (z.B. durch Standortverlagerungen) und setzen verschiedene Teile ihrer multinationalen und -ethnischen Belegschaft damit in Konkurrenz (Chen 2018). Solche Prozesse lassen sich auch in der Europäischen Union beobachten, in der scharfe Konkurrenz auf verschiedenen Ebenen (betrieblich, national, etc.) herrscht. Letztlich gilt es für Gewerkschaften, transnationale Solidarität zu schaffen, um handlungsfähig zu werden (McCallum 2013). Dieser Weg ist jedoch voraussetzungsreich und umkämpft.

Streik bei Ryanair

Der Streik bei Ryanair im Spätsommer 2018 kann als ein Beispiel eines erfolgreichen Arbeitskampfes gelten, in dem eine transnationale Organisation der Beschäftigten gelungen ist. Die Fluggesellschaft Ryanair wurde 1985 gegründet und hat ihren Sitz in Dublin. Seit den 1990er Jahren richtete sich das Unternehmen auf ein Massenpublikum aus, das mit Tiefstpreisen angelockt werden soll. In den folgenden Jahren konnte Ryanair seine Marktstellung immer weiter ausbauen. Die Passagierzahlen wuchsen, die Flotte wurde ausgebaut und die Anzahl der angeflogenen Airports stieg weiter an. Das Angebot wurde erweitert. Lag der Schwerpunkt bis 2014 noch auf Direktverbindungen und der Nutzung kleinerer und daher billigeren Flughäfen, umfasst das Angebot von Ryanair nun auch größere Städte und Airports. Zudem sind heute verschiedene Serviceleistungen wie die Buchung von Mietwagen Teil der Produktpalette. Dumpinglöhne, geringe Betriebskosten und die preiswerten Direktflüge, sowie die Ansteuerung kleinerer Flughäfen gehören weiterhin zum Kern des Geschäftsmodells.

Mit 129 Millionen Passagieren war das Unternehmen 2017 nach der Lufthansa Group die zweitgrößte europäische Airline. Weltweit kam Ryanair gemessen an den Passagierzahlen auf Platz 6. Im Jahr 2018 zählte die Airline zu der profitabelsten Fluggesellschaft der Welt und erwirtschaftete einen Nettogewinn von 1,4 Milliarden Euro. Der Umsatz lag bei 7,1 Milliarden US\$, doppelt so viel wie noch 2011. Mit 444 Maschinen verfügt Ryanair über die weltweit größte Flotte im Low-Cost-Segment. Die hohen Gewinnspannen resultieren aus den geringen Betriebskosten und den sehr niedrigen Löhnen. Nur die wenigsten Pilot*innen sind direkt bei Ryanair angestellt, ein großer Teil wird als Selbstständiger geführt und über Leiharbeitsfirmen an das Unternehmen vermittelt. Das Einstiegs-Grundgehalt von Ryanair-Pilot*innen liegt bei 39.000 Euro per anno. Zum Vergleich: bei der Lufthansa liegt das Einstiegsgrundgehalt bei 63.000 Euro. Auch etwa zwei Drittel des Kabinenpersonals sind bei Leiharbeitsfirmen angestellt.

Das monatliche Entgelt beträgt für Einsteiger nur 1.000 bis 1.300 Euro, erfahrene Flugbegleiter*innen mit Leitungsfunktion (Purser/ettes, Kabinenchefs) erhalten 1.300 bis 1.800 Euro (Butollo 2019: 151). Hinzu kommen befristete Arbeitsverträge und Intransparenz und Kontrolle am Arbeitsplatz. Nach irischem Recht kann das Unternehmen Einsicht in Krankenakten nehmen; bei der Verrechnung der Verkaufserlöse aus dem Lebensmittelverkauf an Bord, die einen Bonus zum Lohn darstellen, kommt es bei Ryanair zudem immer wieder zu Unklarheiten. Die Arbeitsbedingungen und Löhne der rund 13.800 Beschäftigten liegen damit weit unter jenen anderer Airlines. Viele Schwierigkeiten resultieren aus der transnationalen Beschäftigungsstruktur: Der Konzern hat Zugriff auf Arbeitskräfte aus Süd- und Osteuropa, die der schwierigen Arbeitsmarktsituation entgehen wollen und deshalb schlechtere Bedingungen hinnehmen, und er kann die irischen Rechtsstandards zu seinen Gunsten nutzen.

Die irische Arbeitsschutzgesetzgebung zählt zu den schwächsten innerhalb der Europäischen Union. Ryanair profitiert von diesen schwachen Standards, etwa beim Kündigungsschutz oder bei Gewerkschaftsrechten. Der Ruf des Unternehmens als gewerkschaftsfeindlich kommt nicht von ungefähr. Union Busting zählte zu den Kernkompetenzen des Unternehmens. So beschimpfte Konzernchef O'Leary die Pilot*innengewerkschaft als neidische Stellvertreter der Konkurrenz, die das Geschäftsmodell des Unternehmens zerstören wolle. Vor Investoren sagte er über die Gewerkschaft, sie sei ein „mob whose day is largely dead“. (Darragh 2018) Auch gab es bis 2017 in den Verträgen der Leiharbeitsfirmen eine Klausel, nach der es zur Kündigung im Falle einer Beteiligung an Arbeitskämpfen käme. Dass allein das Überreichen eines Gewerkschaftsflyers zur Entlassung führen konnte, zeigt der Fall von Flugkapitän James Anderson. Zwar beschied ein Londoner Arbeitsgericht die Rechtswidrigkeit der Entlassung, der Pilot wurde dennoch nicht wieder eingestellt.

Wie wichtig Ryanair die Beibehaltung der arbeitsrechtlichen Struktur ist, zeigen zwei weitere Fälle. 2011 forderte ein französisches Regierungsdekret Ryanair dazu auf, sich an das in Frankreich geltende Arbeitsrecht zu halten. Daraufhin schloss das Unternehmen alle französischen Stützpunkte. In Dänemark machte die Airline ihre Basen in Kopenhagen und Billund dicht, da die dänischen Gewerkschaften auf Tarifverträge für Pilot*innen und Kabinenpersonal bestanden. Ryanair bedient dennoch dänische Flughäfen, da die Flugunternehmen nicht gezwungen sind, eigene Basen in den jeweiligen Ländern zu betreiben. Durch diese Regelungen ist es Ryanair problemlos möglich, den Betrieb zu verlagern, ohne geografische Einschränkungen und finanzielle Einbußen hinnehmen zu müssen (Freitag 22.11.2018, Darragh 2018). Hinzu kam ein Kompetenzgerangel zwischen verschiedenen Gewerkschaften für die einzelnen Beschäftigtengruppen. Im Fall Deutschlands sind neben Ver.di weitere Gewerkschaften wie die Vereinigung Cockpit (Piloten) und die UFO (Flugbegleiter) in der Luftfahrtbranche aktiv.

Die Voraussetzungen für einen erfolgreichen Arbeitskampf waren also mehr als ungünstig. Dies änderte sich mit einem Urteil des Europäischen Gerichtshofs

vom 14. September 2017, durch das die Gerichtsstandsklausel in den Arbeitsverträgen der Ryanair-Mitarbeiter, durch die sie an das irische Arbeitsrecht gebunden wurden, in Frage gestellt wurde.⁴

Die Gründe für die Streiks in den Jahren 2017 und 2018 waren vielfältig. Neben der niedrigen Entlohnung standen die Arbeitsbedingungen im Fokus. Ausgangspunkt der Kampagne war der akute Pilot*innenmangel. Nicht nur deren Abwanderung zu besser bezahlten Fluggesellschaften, sondern auch die strengen Kontrollen bezüglich der Flugstunden bereiteten einen Nährboden für eine gewerkschaftliche Organisierung vor. Aufgrund der dünnen Personaldecke konnten die Pilot*innen erheblichen Druck auf das Unternehmen ausüben und mit dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs war das Unternehmen ohnehin auf einen Verhandlungspartner angewiesen (Butollo 2019: 153).

Die Transportarbeiterföderation ITF nahm eine Schlüsselrolle ein. Sie hatte in den letzten 15 Jahren bei globalen Firmen wie der DHL ausreichend Erfahrung für entsprechende Auseinandersetzungen sammeln können. Neben lokalen Aktivitäten begann die Gewerkschaft mittels sozialer Medien europaweit die Beschäftigten zu organisieren. Mit dem Hashtag #cabincrewunited und der Einrichtung von Accounts bei großen Social Media Plattformen erreichte sie innerhalb von drei Monaten einen Großteil der Beschäftigten und ermöglichte so eine europaweite Vernetzung. Damit zerstreuten sich auch Befürchtungen, dass aufgrund der geografischen Zersplitterung eine Organisierung mehr als schwierig sei. Jeremy Anderson, Chef der strategischen Rechercheabteilung der ITF, sagte rückblickend: „Doch schnell wurde uns klar, dass die Cabin Crew bei Ryanair das Potenzial für eine transnationale Klassenidentität hat – vielleicht mehr als jede andere Belegschaft in Europa.“ (Freitag 22.11.2018)

Der in mehreren Ländern geführte Arbeitskampf bei Ryanair begann Ende 2017 mit einem großen Pilot*innenstreik, in dessen Folge das Unternehmen eine Anerkennungsvereinbarung mit der britischen Pilotengewerkschaft BALPA unterzeichnete. Zu diesem Zeitpunkt war die Fluggesellschaft in fünf weiteren Ländern in Verhandlungen mit ITF-Mitgliedsgewerkschaften. Im April 2018 zogen die portugiesischen Flugbegleiter*innen nach und traten in den Streik. Versuche seitens Ryanair, mit Hilfe von Streikbrechern den Betrieb aufrecht zu erhalten, scheiterten kläglich. Im Juni erkannte das Unternehmen die britische Gewerkschaft Unite als Vertretung der Cabin Crew in Großbritannien an. Anfang Juli kamen gewerkschaftliche Aktive aus elf Ländern zum ersten „Ryanair Crew Summit“ in

⁴ Der EuGH gab einer Klage der belgischen Gewerkschaft CNE im Namen von sechs Ryanair-Mitarbeitern statt, als deren „Heimatbasis“ („home base“) in ihren Arbeitsverträgen der Flughafen Charleroi in Belgien angegeben war. Der Klage waren Gehaltsstreitigkeiten vorausgegangen. Ryanair hatte darauf bestanden, dass nach irischem Recht verhandelt werden müsse und dass die Gerichte in Belgien nicht zuständig seien. Der Fall wurde an den EuGH verwiesen, der entschied, dass die nationalen Gerichte zukünftig zu prüfen haben, wo der Arbeitsschwerpunkt der Beschäftigten liegt, und danach über zutreffende Klagen entscheiden können. Im Anschluss an das Urteil setzte eine Debatte ein, wie die nationalen Arbeitsrechtsnormen durchzusetzen seien. Damit war der Ausgangspunkt für eine transnationale Kampagne gesetzt, mit der die Gewerkschaften gegen die katastrophalen Arbeitsbedingungen vorgingen (Bender 2017; Freitag 22.11.2018).

Dublin zusammen, um einen gemeinsamen Forderungskatalog aufzustellen (Freitag 22.11.2018).

Auch in Deutschland kam es ab August 2018 zu Streiks. Ausgangspunkt war eine klandestin operierende Basisgruppe, die binnen eines Jahres so viele Beschäftigte organisieren konnte, dass ver.di Mitte 2018 über ausreichend Streikfähigkeit verfügte und in die Offensive gehen konnte. Bei den Streiks setzte Ver.di auf ein Team von hausinternen und externen Organizern. Durch regelmäßige Treffen wurde die Mitgliedergewinnung weiter forciert. Eines der wichtigsten Mittel waren regelmäßig an den Crew-Eingängen der Flughäfen veranstaltete „Union Debriefings“, bei denen für einen Tarifvertrag geworben und Mitglieder gewonnen wurden. Letztlich waren es die Streiks selbst, die viele bewogen, der Gewerkschaft beizutreten. Ver.di trug dem Rechnung und zahlte auch den erst am Tag des Streiks eingetretenen Beschäftigten Streikgeld (Butollo 2019: 158f.). Dem vorausgegangen war eine Anerkennungserklärung, in der Ryanair ergebnisoffene Tarifverhandlungen und die Wahl der Tarifkommission nach deutschem Recht garantierte. Die Tarifkommission setzte sich aus neun Beschäftigten des Kabinenbereichs zusammen. Hinzu kamen 16 Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens, die den ungehinderten Ablauf der Tarifverhandlungen überwachen sollten (ver.di 2018.). Die Verhandlungen mit dem Unternehmen erwiesen sich als ausgesprochen schwierig. Beide Seiten bezichtigten sich einer Blockadehaltung.

Dabei waren die Forderungen eindeutig. Die Gewerkschaft Vereinigung Cockpit wollte erstmalig ein System aus Vergütungs- und Manteltarifvertrag etablieren, das sich an den Standards anderer Fluggesellschaften orientiert. Ryanair hingegen sah kein Handlungsbedarf und verwies auf die angeblich hohen Endgehälter ihrer Kapitäne und Copilot*innen. Das Unternehmen sperrte sich gegen alle Vorschläge, die sein Niedrigkostenkonzept in Frage stellen würde (FAZ 10.08.2018).

Daher kam es im September 2018 zu weiteren Streiks. Pilot*innen und Flugbegleiter*innen der zwölf deutschen Basen traten für 24 Stunden in den Streik. Etwa 150 der 400 geplanten Flüge in Deutschland fielen aus. Ryanair-Chef Michael O'Leary weigerte sich jedoch, nachzugeben, da das Unternehmen in den meisten Punkten den Forderungen gefolgt sei. Nur der „aberwitzigen“ Forderung nach höheren Löhnen werde nicht nachgekommen. Ryanair versuchte während der Streiks die Beschäftigten durch Überwachung und mittels Vorwürfen wegen Arbeitsverweigerung unter Druck zu setzen. Die Gewerkschaftsmitglieder ließen sich von den Drohungen seitens der Konzernseite jedoch nicht einschüchtern, wie die hohe Streikbeteiligung belegt (NDR 12.09.2018). Da die Streiks Ryanair nicht zum Einlenken zwingen konnten, legten ver.di und VC Ende September nach. Wieder fielen europaweit hundert Flüge aus. Anfang Dezember kam es dann zu der Beilegung des Tarifkonflikts. Kurz zuvor stimmte die Bundesregierung nach massivem Druck von ver.di für eine Änderung des Luftfahrtparagrafen 117 im Betriebsverfassungsgesetz. Damit das Unternehmen keine Betriebsratswahlen mehr verhindern kann, ist nun keine Zustimmung der Unternehmenseite mehr erforderlich (Freitag 22.11.2018).

Bis Ende März 2019 wurden auf der Grundlage des deutschen Rechts vier Tarifverträge abgeschlossen. Auch in Großbritannien, Italien und Portugal schloss Ryanair ähnliche Vereinbarungen mit den Gewerkschaften. Die Verhandlung in Deutschland verlief zufriedenstellend, da nun erstmalig das deutsche Arbeits- und Sozialrecht greift.⁵

Bilanz 2018: Hohe Streikbeteiligung und neue Kampferfahrungen in transnationalen Unternehmen

Neben der außerordentlich hohen Zahl an Streikbeteiligten und Ausfalltagen, die vor allem der Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie Anfang 2018 geschuldet war, konnte im Streikjahr 2018 mit 224 Konflikten erneut eine hohe Anzahl an Arbeitskämpfen in der Datenbank des Streikmonitors registriert werden. Zudem werden viele Konflikte härter ausgetragen, was sich nicht nur an den Aktionen der Unternehmerseite zeigt, sondern auch am Anstieg der Konfliktdauer.

Als Beispiel eines dieser unternehmensbezogenen „Häuserkämpfe“ haben wir den Fall des Ryanair-Streiks hervorgehoben. Das international erfolgreiche Unternehmen ist ein europaweiter Vorreiter in der liberalisierten Luftfahrtbranche bei Dumpinglöhnen und schlechten Arbeitsbedingungen. Es übt mit seinem Geschäftsmodell starken Konkurrenzdruck auf die gesamte Branche aus. Das transnational operierende Unternehmen, dessen Arbeitsverträge nach irischem Recht ausgestaltet und dessen Beschäftigte oft in Süd- und Osteuropa rekrutiert wurden, sah sich jedoch schließlich mit dem Widerstand seiner Beschäftigten konfrontiert. Hierbei half eine transnationale Kampagne der Transportarbeiterföderation ITF, bei der durch den gezielten Einsatz von sozialen Medien der geografischen Zersplitterung entgegengewirkt wurde. Über diesen Weg gelang es innerhalb kürzester Zeit europaweit Beschäftigte zu erreichen und zu vernetzen und schließlich in verschiedenen Ländern erfolgreich koordinierte Streiks zu führen.

Der Fall Ryanair steht dabei nicht allein. Auch im Fall der lateinamerikanischen Airline LATAM konnten die Beschäftigten in den vergangenen Jahren sich grenzüberschreitend vernetzen und Erfolge erringen (Feller/Conrow 2017). Die hohe räumliche Mobilität, die Sprachkenntnisse und die gemeinsame soziale Lage helfen den Beschäftigten in der Branche offensichtlich dabei, Grenzen bei der Organisation zu überwinden. Hinzu kommt die hohe strukturelle Macht der Beschäftigten. Durch Streiks können sie den Airlines enormen wirtschaftlichen Schaden zufügen. Und sie verfügen teilweise dank spezifischer Funktionen und Qualifikationen über schwer ersetzbare Schlüsselstellungen in den Arbeitsabläu-

⁵ Unter anderen gilt nun der hiesige Kündigungsschutz und zukünftig erhalten die Beschäftigten Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall. Weiterhin kam es zu einer Anhebung des Grundgehaltes um 600 Euro und weiteren monatlichen Entgeltsteigerungen von 250 Euro. Auch gilt nun eine Mindeststunden-Garantie von jährlich 600 Stunden für alle Flugbegleiter*innen. Im Falle von Stationsschließungen oder bei Verlegung von Flugzeugen wurden erstmals in Europa Abfindungsregelungen vereinbart. Die Vereinbarungen gelten auch für die rund 700 Leiharbeitnehmer in der Ryanair-Kabine. Auch die Vereinigung Cockpit hat sich mit Ryanair bereits auf eine Vereinbarung geeinigt, die unter anderen höhere Fixgehälter für die Pilot*innen vorsieht (ver.di 27.03.2018, Stern 27.3.2019).

fen (z.B. die Pilot*innen), die im kollektiven Arbeitskampf im Interesse der Gesamtbelegschaft genutzt werden können. Bei der Organisierung spielte in beiden Fällen die Koordination von transnationalen Kampagnen und Netzwerken und bottom-up Aktivitäten an den einzelnen Unternehmensstandorten eine wichtige Rolle.

Sicherlich ist der Transportsektor günstig für solche grenzüberschreitende Organizing-Aktivitäten; aber die Erfahrungen bei diesen Prozessen bieten wichtige Inspirationen, wie einer der großen Herausforderungen der Gewerkschaftsarbeit im 21. Jahrhundert begegnet werden kann (vgl. hierzu Fichter et al. 2018) – der scheinbar unbestreitbaren Übermacht des Kapitals in der globalisierten Ökonomie.

Literatur

- Bender, Till (2017): EuGH-Entscheidung bringt Ryanair ins Trudeln. Online: <https://www.dgbrechtsschutz.de/recht/arbeitsrecht/europa/themen/beitrag/ansicht/europa/eugh-entscheidung-bringt-ryanair-ins-trudeln/details/anzeige/> (letzter Zugriff 22.04.2018)
- Butollo, Florian (2019): Die Hölle friert zu. Machtressourcen und Organizing bei Ryanair, in: C. Ludwig, H. Simon und A. Wagner (Hg.): Entgrenzte Arbeit, (un)begrenzte Solidarität? Bedingungen und Strategien gewerkschaftlichen Handelns im flexiblen Kapitalismus, Münster.
- Chen, S. (2018): Multinational Corporate Power, Influence and Responsibility in Global Supply Chains. In: *Journal of Business Ethics* 148(2): 365-374.
- Darragh, Golden (2018): Ryanair's Secret. Online: <https://jacobinmag.com/2018/10/ryanair-union-strikes-pilots-regulation> (letzter Zugriff 22.04.2019)
- Donaukurier (03.10.2018): Taxifahrer in München und Nürnberg protestieren gegen Uber. Online: <https://www.donaukurier.de/nachrichten/bayern/Dienstleistungen-Taxi-Bayern-Taxifahrer-in-Muenchen-und-Nuernberg-protestieren-gegen-Uber;art155371,3918930> (letzter Zugriff 22.04.2019)
- FAZ (10.08.2018): Streik bei Ryanair beginnt. Online: <https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/streik-bei-ryanair-zehntausende-kommen-nicht-ans-ziel-15731235.html> (letzter Zugriff am 22.04.2019)
- Feller, D. and Conrow, T. (2017) *The Power of Aviation Unions in South America: The ITF LATAM Union Network*, Berlin: Friedrich Ebert Stiftung. <http://library.fes.de/pdf-files/iez/13817.pdf> (letzter Zugriff 22.04.2019)
- Fichter, Michel/ Ludwig, Carmen/ Schmalz, Stefan/ Schulz, Bastian/ Steinfeldt, Hannah (2018): *The Transformation of Organised Labor. Mobilising Power Resources to Confront 21th Century Capitalism*, Friedrich Ebert-Stiftung Study, July 2018, <http://library.fes.de/pdf-files/iez/14589.pdf> (letzter Zugriff 22.04.2019)
- Freitag (22.11.2018): Enjoy Your Fight! Online: <https://www.freitag.de/autoren/der-freitag/enjoy-your-fight> (letzter Zugriff 22.04.2019)
- IAB (24.05.2018): Tarifbindung – der Abwärtstrend hält an. Online: <https://www.iabforum.de/tarifbindung-der-abwaertstrend-haelt-an/> (letzter Zugriff 22.04.2019)
- McCallum, J.K. (2013): *Global Unions, Local Power: The New Spirit of Transnational Labor Organizing*. Ithaca.
- Müller, Dirk / Kilroy Juri (2018): *Streikmonitor: Die Arbeitskonflikte im ersten Halbjahr*

2018. In: Z. Zeitschrift marxistische Erneuerung 116 (Dezember 2018), S. 137-151.
- NDR (12.09.2018): Ryanair-Streik: Auch im Norden Flüge ausgefallen. Online: <https://www.ndr.de/nachrichten/Ryanair-Streik-Auch-im-Norden-Fluege-ausgefallen,ryanair262.html> (letzter Zugriff 22.04.2019)
- Schenk, Gordon Paul (2004): Auf dem Weg zu einem gemeinsamen Markt im Luftverkehr. Entwicklungen der Liberalisierung und der Verkehrsmärkte in den USA und Europa; Hamburg. Online: <http://ediss.sub.uni-hamburg.de/volltexte/2004/2129/pdf/Dissertation.pdf> (letzter Zugriff 22.04.2019)
- Schmitt, Stefan (2003): Wettbewerb und Effizienz im Luftverkehr, Baden-Baden.
- Schneidmesser, Lea / Kilroy, Juri (2016a): Der Streikmonitor. In: Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung 106 (Juni 2016), S. 160–171.
- Schneidmesser, Lea / Kilroy Juri (2016b): Streikmonitor: Die Arbeitskonflikte im ersten Halbjahr 2016. In: Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung 108 (Dezember 2016), S. 145-158.
- Schneidmesser, Lea/ Jannik Widon/ Kilroy Juri (2017): Streikmonitor: Arbeitskonflikte im Jahr 2016. In: Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung 110 (Juni 2017), S. 129-143.
- Schneidmesser, Lea / Kilroy Juri (2018): Streikmonitor: Die Arbeitskonflikte im Jahr 2017. In: Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung 114 (Dezember 2018), S. 125-139.
- Stern (27.03.2019): Flugbegleiter bei Ryanair erhalten Tarifvertrag. Online: <https://www.stern.de/wirtschaft/news/nach-einigen-streiks-verdi--flugbegleiter-bei-ryanair-erhalten-tarifvertrag-8640740.html> (letzter Zugriff 22.04.2019)
- Wilke, Peter / Schmid, Katrin / Gröning, Stefanie (2016): Branchenanalyse Luftverkehr. Online: https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_326.pdf (letzter Zugriff 22.04.2019)
- ver.di (o.D): Für einen Tarifvertrag Entlastung. Online: https://gesundheit-soziales.verdi.de/themen/entlastung/++co++7d883de2-7c1a-11e7-bab4-525400f67940?dcb05b6e-4e43-11e3-ad5b-52540059119e.display_page=2 (letzter Zugriff 22.04.2019)
- ver.di (2018): Kräftiger Gegenwind. Kabinenbeschäftigte in Europa kämpfen für bessere Bezahlung und Sozialstandards. Online: <https://publik.verdi.de/2018/ausgabe-06/gewerkschaft/gewerkschaft/seiten-4-5/kraeftiger-gegenwind> (letzter Zugriff 22.04.2019)
- ver.di (27.03.2019): Etappensieg bei Ryanair. Online: <https://www.verdi.de/themen/nachrichten/++co++cbf43930-50a4-11e9-9a19-525400940f89> (letzter Zugriff 22.04.2018)
- WSI (2019): WSI-Arbeitskampfbilanz 2018. Online: https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_31_2019.pdf (letzter Zugriff 22.04.2019)
- Zeit (27.03.2019): Flugbegleiter bei Ryanair erhalten Tarifvertrag. Online: <https://www.zeit.de/news/2019-03/27/verdi-flugbegleiter-bei-ryanair-erhalten-tarifvertrag-190327-99-566560> (letzter Zugriff 22.04.2018)