

01.12.2018 - «Wir heben ab, wenn ihr bereit seid»

Ryanair-Beschäftigte setzen Forderungen durch

von *Violetta Bock*

Noch im Dezember 2017 verkündete Michael O'Leary großspurig: «Wir werden keine Gewerkschaft anerkennen, ehe nicht die Hölle zufriert.» Gefroren sind ihm in den letzten Monaten wohl eher des öfteren die eigenen Gesichtszüge, wenn er merkte, dass nicht nur er bestimmen kann, wo es lang geht.

O'Leary ist Vorsitzender der Billigairline Ryanair. Anfang November einigte sich das Unternehmen mit Ver.di auf einen Tarifvertrag. Er enthält nun Eckpunkte für bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen. Die Details sind noch zu verhandeln. Den Beschäftigten ist es auch gelungen, eine Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes durchzusetzen, um für Flugbegleiter Mitbestimmungsrechte zu sichern. Doch von vorn...

Die Ausgangslage

Alles fing an mit spontanen Bewegungen in anderen Ländern, Italien, Spanien und Portugal ? Streiks und Auseinandersetzungen, die nach Deutschland hinüberschwappten. Ausgangspunkt für die Auseinandersetzung in Deutschland war der veränderte Arbeitsmarkt. Bei Ryanair zeigte sich letztes Jahr die Krise, als Piloten Ryanair verließen. Denn während man vor vier, fünf Jahren noch kaum Jobs fand, expandiert der Markt seit letztem Jahr. Ryanair hat sich mit dem Billigmodell nun selbst nach unten gedrückt und kann das nicht mehr aufrechterhalten.

Der zweite Faktor ist das transnationale Modell. Eine kleine Zahl von Altbeschäftigten erhält noch höhere Löhne, wenn Ryanair bei der Einstellung mit dem lokalen Arbeitsmarkt konkurrieren musste. Doch vor knapp über zehn Jahren schuf Ryanair ein neues Modell. Neue Beschäftigte wurden aus der Krisengeneration aus dem Süden angeworben. Das Ergebnis ist, dass etwa in Berlin die über 300 Beschäftigten alle aus dem Ausland kommen und zu 80 bis 90 Prozent kein Deutsch sprechen. Ihnen werden schlechte Arbeitsbedingungen angeboten, lange mussten sie gar ihre sechswöchige Ausbildung inklusive Miete selbst bezahlen. Das heißt sie starteten mit Schulden in Höhe von 3000 Euro, die sie Stück für Stück abarbeiteten, selbst bezahlten oder von ihren Familien erhielten.

So kommen 18- bis 25jährige nach Berlin, quartieren sich dort zusammen ein und wohnen in WGs wie in einer Art Ryanair-Ghetto. Auch jetzt noch legt etwa bei Rumänen oder Bulgaren oft die ganze Familie zusammen und hängt damit an dem Job, um einem die Arbeit bei Ryanair zu ermöglichen.

In diesem Modell wurde also die totale Abhängigkeit in Arbeitsmärkten mit hoher Jugendarbeitslosigkeit geschaffen. Hinzu kam das permanente Arbeiten auf Bewährung. So galt lange grundsätzlich ein Jahr Probezeit (heute beträgt sie nur noch ein halbes Jahr), 70 Prozent der Beschäftigten sind über die hauseigene Leiharbeitsfirma angestellt, wird man von Ryanair übernommen, gibt es erneut eine Probezeit. Über ein Jahrzehnt funktionierte dieses System stabil und disziplinierte zum pünktlichen, fertig geschminkten Erscheinen um 5 Uhr früh zur Abfahrtzeit und dazu, niemals krank zu sein.

Die Arbeit selbst ist aufgrund der sicherheitsrelevanten Umgebung von Disziplin und militärischem Gehorsam sowie Checklisten geprägt. In jedem Flieger arbeiten sechs Personen, zwei Piloten und vier Kabinenangestellte, durchnummeriert von eins bis vier. Eine Person ist die Number One, sie ist für Endkontrollen zuständig und im Notfall Befehlsgeber.

Dieses System begann jedoch zu bröckeln, denn immer weniger waren bereit, diese Bedingungen hinzunehmen. Seit diesem Jahr muss die Ausbildung nicht mehr bezahlt werden. Damit ist auch die Abhängigkeit geschwunden. Manche hören schon nach ein paar Wochen auf, noch in der Probezeit. Die, die bleiben, nehmen nicht mehr alles hin. Ältere Beschäftigte merken, dass die Arbeit nur auf ihre Knochen geht, und lernen von den Jüngeren, die aufgrund der veränderten Arbeitsmarktlage ein neues Selbstbewusstsein haben und sich nicht mehr alles gefallen lassen. Dadurch ändern sich an einzelnen Standorten die Kräfteverhältnisse. Normalerweise wird etwa am Ende der Schicht nach den Verkäufen während des Flugs gefragt. In Bremen konnte dies informell unterlaufen und damit faktisch abgeschafft werden. Beschäftigte decken sich untereinander und erlangen so ein Stück Arbeitsplatzkontrolle.

Die Kampagne

Doch auch wenn die Ausbildung nun nicht mehr im ersten Schritt zu Schulden führt, sind die Arbeitsbedingungen weiterhin sehr prekär. Als Beschäftigte im europäischen Ausland streiken, erfahren dies die in Deutschland Arbeitenden schnell. Sie leben hier quasi im Exil und sind durch ihre Muttersprache, Kurse oder Erfahrungsgruppen im ständigen Austausch mit Kolleginnen und Kollegen an anderen Orten. Ver.di entscheidet sich Ende 2017, aktiv einzugreifen, und setzt eine Projektverantwortliche ein, die sich um Erschließung, europäische und internationale Vernetzung und Koordination kümmert und die Verhandlungen führt.

Von Monat zu Monat, angefangen mit konspirativen Treffen an einzelnen Standorten, wächst die gewerkschaftliche Organisierung der 1100 Beschäftigten an den 12 Standorten in Deutschland. Inzwischen ist laut Gewerkschaftsangaben eine Mehrheit der Flugbegleiter bei Ver.di organisiert. Transnationale Aktionstage werden durchgeführt und

die Streikbereitschaft ist hoch.

Die Kampagne läuft auf Englisch, die Kommunikation findet in sozialen Medien und Telefonkonferenzen statt. Für den Arbeitskampf wurden zehn Kernforderungen entwickelt, wie etwa mehr Geld, ein sicheres und planbares Gehalt statt der Bezahlung nach Flugstunden, Vergütung von bislang unbezahlten Tätigkeiten, Abkehr vom Zwang, während der Flüge als Verkäufer hinzuzuverdienen, bezahlte Krankheits- und Urlaubstage durch Anwendung des nationalen Arbeitsrechts. Im August werden zur Unterstützung der Gewerkschaftsarbeit weitere projektbezogene Organizer in die Kampagne geholt.

Der Gegner

Ryanair ist kein einfacher Gegner, sein erklärtes Ziel ist, die Gewerkschaften klein zu halten und dafür Unionbusting-Strategien aufzufahren. So kommt es durchaus vor, dass Streikende, die noch in der Probezeit sind, nach Dublin zitiert und entlassen werden. Angst wird verbreitet durch das Verschicken von Memos, in denen der Streik als illegal dargestellt wird, durch direkte Einschüchterung oder indirekte Drohung. So erfährt man erst am Ende des Ausbildungskurses, an welchem Standort man eingesetzt wird. Dafür kann man Wunschorte angeben: Viele würden zum Beispiel lieber nach Spanien zu ihrer Familie als nach Memmingen und haben Angst, dies durch ihre gewerkschaftliche Betätigung zu gefährden.

Höhepunkt des Unionbusting war sicher die Schließung des Standorts in Bremen. Dort war die Belegschaft zu 80?90 Prozent organisiert. Sie schaffte es, bei Streiks zusätzliche Flüge zu stoppen, die Ryanair nicht von selbst absagte. Am 29.9. legten die Beschäftigten in einem Streik den Standort lahm. Am 2.10. verschickte Ryanair europaweit an alle Beschäftigten eine Nachricht, dass die Basis am 5.11. geschlossen wird.

In den Verhandlungen konnten wichtige Punkte in bezug auf die Bezahlung und die Geltung des nationalen Arbeitsrechts durchgesetzt werden. Die Mitglieder nahmen den Tarifvertrag mit einer Mehrheit von 80 Prozent an. In einigen Punkten blieb Ryanair jedoch hart. So weigert sich das Unternehmen, einen Punkt zur Personalvertretung mit aufzunehmen, wie dies im Luftraum Voraussetzung ist. Und das ist nicht alles.

Die politische Ebene

Was also tun, wenn der Gegner nicht will? Sich umsehen, wer einem das Erwünschte noch geben kann. Damit war die Idee geboren, den §117 des Betriebsverfassungsgesetzes abzuschaffen. Eine Idee, die auf den ersten Blick geradezu verrückt klang, angesichts der großen Koalition. Dieser Paragraph legt fest, dass in der

Luftfahrt eine Personalvertretung im Tarifvertrag zu regeln ist. Voraussetzung dafür war bisher jedoch eine tarifliche Regelung. Diese Voraussetzung ist jetzt gefallen.

Bereits in den Monaten vorher hatte Ver.di ein Patensystem entwickelt, bei dem Politiker von CDU, SPD und LINKE sich an die Seite der Beschäftigten und gegen das Unionbusting-Unternehmen stellten. Da es nun um eine gesetzliche Veränderung und nicht nur um ein schönes solidarisches Foto für die Öffentlichkeit ging, konnte das Patensystem auf ganz neue Weise fruchtbar gemacht werden.

Die Kolleginnen und Kollegen von Ryanair hatten in den Monaten des Arbeitskampfes zunehmend gelernt, für sich selbst zu sprechen, und bauten auf eigene Art Beziehungen zu den Paten auf, um sie einzubinden. Pascal Meiser, Berliner Bundestagsabgeordneter der LINKEN, spielte eine zentrale Rolle dabei, den Paragrafen im Bundestag zum Thema zu machen. Die Arbeitssenatorin der LINKEN in Berlin schrieb an Arbeitsminister Hubertus Heil (SPD) und wies auf das Thema hin. Am 28.9. schließlich sprach der Arbeitsminister selbst auf einem Streik der Ryanair-Beschäftigten und brach damit seine Neutralitätspflicht. Er nahm sich an diesem Tag Zeit, die Beschäftigten anzuhören, und meinte am Ende, er sei von dem Gehörten tief bewegt.

Auch bei diesem Streik reagierte Ryanair mit Repressionen bis hin zur Entlassung. Die Beschäftigten machten jedoch weiter, bildeten einen Block bei der #Unteilbar-Demonstration in Berlin, ein Pilot der Tarifkommission der Vereinigung Cockpit und ein Tarifkommissionsmitglied der Flugbegleiter sprachen dort vor den 242000 Teilnehmenden und fuhren mit einer Delegation zum Bundestag. Am 15.11. kam schließlich die Nachricht, dass das Kabinett den Beschluss gefasst habe, den Paragrafen zu ändern. Das ist ein großer Erfolg, der nicht zuletzt auf die direkte und persönliche Ansprache durch die Beschäftigten zurückzuführen ist.

Als nächstes wird der Tarifvertrag in seinen Details ausverhandelt und die Betriebsratswahl vorbereitet. Einen großen Teil haben die Beschäftigten bereits geschafft. Viel lässt sich von ihnen lernen. Nicht nur, was ihren Mut angeht, sich trotz der prekären Situation zu wehren, sondern auch den Mut, große Forderungen aufzustellen ? und zu gewinnen.