

# Die Scheinheiligen

**GEWERKSCHAFTEN** Keine Tarifverträge, kaum Gehaltserhöhungen, gekürzte Betriebsrenten. DGB und Co. agieren als Arbeitgeber oft schlimmer als Unternehmen der freien Wirtschaft – ein krasser Widerspruch zu den vollmundigen Forderungen der Arbeitnehmerlobby.

**A**kademiker, die für 2000 Euro brutto im Monat 60 Stunden die Woche in anspruchsvollen Projekten schufteten? Von solchen Verhältnissen wagen viele Arbeitgeber hier zu Lande nicht einmal zu träumen.

Einige Funktionäre der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft Verdi indes halten ein Riesenpensum bei Mini-gehalt für total normal. Mitarbeiter, die sich gegen die hohe Belastung auflehnen, setzen sie vor die Tür. So jedenfalls lautet die Klage, die Jan Altman-Schevitz (27) im Frühjahr vor dem Arbeitsgericht Hamburg erhob.

Der Diplompolitologe war zu Beginn dieses Jahres von Verdi für eben jene 2000 Euro brutto angeheuert worden. Als Altman-Shevitz nach drei Wochen Rackerei bei seinem Chef den noch ausstehenden schriftlichen Vertrag einforderte, der unter anderem eine durchschnittliche Arbeitszeit von 40 Wochenstunden festschreiben sollte, kam es zum Streit. Der Vorgesetzte warf dem langjährigen Gewerkschaftsmitglied „Teilzeitmentalität“ vor.

„Obendrein verbot er mir, den Betriebsrat einzuschalten“, behauptet Altman-Shevitz. Als er dennoch mit einem Arbeitnehmervertreter sprach, bekam er massiv Ärger. Ihm wurde mitgeteilt, für seinen Job stünden keine Mittel mehr bereit. Verdi vertritt den Standpunkt, es habe nie ein Arbeitsverhältnis mit Altman-Shevitz gegeben.

Der Fall enthüllt exemplarisch die Doppelzüngigkeit der Gewerkschaften:

Als Arbeitnehmervertreter kämpfen sie für die Belange der abhängig Beschäftigten. Sobald die Funktionäre aber in die Rolle des Arbeitgebers schlüpfen, behandeln sie ihre Angestellten nicht besser als gewöhnliche Unternehmen. Schlimmer noch: Nicht selten gebärden sie sich im eigenen Haus wie die übelsten Kapitalisten.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und seine acht Einzelgewerkschaften gestehen ihren rund 11 000 Mitarbeitern keine Tarifverhandlungen zu, fordern Nullrunden oder kürzen Gehälter. Sie schaffen Betriebsrenten für neue Mitarbeiter ab, verringern ihr Personal und bilden nur wenige Jugendliche aus. Unbezahlte Überstunden sind ebenso an der Tagesordnung wie Willkür und Mobbing.

Das Verhalten von DGB-Chef Michael Sommer (54), Verdi-Vormann Frank Bsirske (54) oder IG-Metall-Boss Jürgen Peters (62) offenbare einen erstaunlichen Widerspruch, sagt der Münchener Arbeitsrechtsprofessor Volker Rieble (44): „Da klafft eine gewaltige Lücke zwischen Anspruch und Wirklichkeit, die Gewerkschaften in ihrer Rolle als Arbeitgeber ignorieren diejenigen Forderungen, die sie sonst an die Wirtschaft als Arbeitgeber richten.“

Ganz über einen Leisten schlagen lassen sich die acht Einzelgewerkschaften allerdings nicht. So hängt Verdi der Ruf an, besonders skrupellos zu agieren. Die vergleichsweise wohlhabende IG Metall hingegen orientiert sich zumindest bei

der Lohnentwicklung für ihre Mitarbeiter an dem, was sie für ihre eigene Klientel ertrotzt. Von der für Bergbau-, Chemie- und Energieunternehmen zuständigen IG BCE wiederum sind bislang keine Arbeitsgerichtsklagen bekannt.

„Die Tarifautonomie ist ein Eckpfeiler der sozialen Demokratie.“

**DGB-Homepage**

Bei aller Differenzierung ist eines jedoch sämtlichen DGB-Gruppierungen gemein: Sie weigern sich, Tarifverträge für ihre Beschäftigten abzuschließen. Gehälter und Rahmenbedingungen legen sie gemeinsam mit den Betriebsräten in Betriebsvereinbarungen fest. Sie bilden also genau jene betrieblichen Bündnisse, gegen die sie sonst so vehement protestieren.

Von der Kooperation zwischen Firmenleitung und Betriebsrat bis zur Erpressung sei es oft nur ein kleiner Schritt, warnt die Arbeitnehmerlobby. Das Argument hat durchaus Bestand, denn im Gegensatz zu Gewerkschaften dürfen Betriebsräte nicht zum Streik aufrufen. Zudem sind die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte von DGB und Co. bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen stark eingeschränkt. Kommt es bei den Gehaltsrunden zum

**Menschenwürde als Maßstab:** Beim DGB-Bundeskongress im Mai beschworen die Gewerkschaftsführer ihr Engagement für die Rechte der Arbeitnehmer. Ihren eigenen Mitarbeitern aber verweigern sie seit Jahren eine starke Vertretung mit Streikrecht.

Streit, tritt eine Einigungsstelle in Aktion. Die aber handelt zumeist im Sinne des Arbeitgebers. Der Grund: Bei Verdi muss der unabhängige Vorsitzende der Kommission „eine besondere Organisationsnähe“ haben, beim DGB kann dessen Bundesausschuss den Schlichtungsanspruch verwerfen.

„Die Betriebsräte der Gewerkschaften sind weitgehend machtlos“, konstatiert Jurist Jan Lessner (31), der über Arbeitsrecht bei den Gewerkschaften promoviert. Und die Funktionäre wissen diese Schwäche zu nutzen, wie sich jetzt bei den DGB-Gehaltsverhandlungen zeigt: Der Dachverband will seinen Beschäftigten für 2006 eine Nullrunde aufzwingen. Das Äußerste an Widerstand, was der Gesamtbetriebsrat der DGB-Führung entgegenzusetzen vermag, ist ein Flugblatt mit dem Wunsch, „nicht betteln“ zu müssen. Die Bitte stößt bislang auf taube Ohren.

Jahrzehntelang blieb den Funktionären nichts anderes übrig, als mit den Betriebsräten zu verhandeln – es gab schlichtweg keinen Tarifpartner. Die Si-

tuation änderte sich 1994. Damals gründeten einige Mitarbeiter der Arbeitnehmerorganisationen den Verband der Gewerkschaftsbeschäftigten (VGB).

Seither ringt die Organisation, die nach eigenen Angaben mittlerweile rund 500 Mitglieder umfasst, um Anerkennung. Vergeblich. Weder der DGB noch seine Einzelgewerkschaften wollen sich mit dem VGB an einen Tisch setzen. Es gebe „keine Veranlassung“, Tarifverhandlungen aufzunehmen, lässt Verdi lakonisch wissen.

## „Die Gewerkschaften vertreten die Interessen der Menschen.“

### Grundsatzprogramm des DGB

In den Augen so mancher Gewerkschaftsführer ist der VGB nicht mehr als ein Sammelbecken für Querulanten und Zukurzgekommene. Die Eisenbahnergewerkschaft (heute Transnet) drohte

ihren Mitarbeitern gar mit fristloser Kündigung, sollten sie dem VGB beitreten. Der Verband klagte bis vor das Bundesarbeitsgericht und erhielt Recht. Auch Gewerkschaftsmitarbeiter hätten ein Anrecht auf gewerkschaftliche Organisation, beschieden die Richter 1998.

Doch die Vorstände von DGB & Co. ficht das Urteil nicht an. Nonchalant verstoßen sie gegen ihren ehernen Grundsatz, allen Werkträgern stehe eine starke Vertretung zu. Einen Widerspruch in ihrem Verhalten erkennen DGB-Chef Sommer und seine Bundesgenossen offenkundig nicht.

„Die Funktionäre hängen noch häufig dem Ideal des Arbeiterselbsthilfevereins an“, erklärt Jurist Lessner. Solch ein Weltbild verbietet einen Vergleich ihrer Organisationsform mit einem Unternehmen. Auch werden die Angestellten nicht wie Werkträgertätige entlohnt, sondern wie Staatsbedienstete alimentiert.

Diese tradierte Auffassung spiegelt sich in der Bezeichnung „Sekretär“ für die gehobenen Sachbearbeiter wider. Nicht ohne Hintersinn wurde der Be-

griff der Staatsverwaltung entlehnt. Schließlich, so analysiert Manfred Wilke (64), Professor an der Fachhochschule für Wirtschaft in Berlin, „betrachten sich die Gewerkschaften als Institution mit quasi staatlicher Funktion und als einzig wahrer Repräsentant der Arbeitnehmer“.

Der Alleinvertretungsanspruch führt in der Praxis zu kuriosen Auswüchsen. Zum Beispiel bei der DGB Rechtsschutz GmbH, deren rund 800 Mitarbeiter die Rechte von Gewerkschaftsmitgliedern vor Gericht verteidigen.

Die DGB-Tochter firmiert als selbstständiges Unternehmen und verfügt daher über einen Tarifvertrag. Der wird auf Arbeitnehmerseite aber nicht vom VGB ausgehandelt, sondern von Verdi-Abgesandten. Ihre Kontrahenten sind die Geschäftsführer der GmbH. Die wiederum aber von der Bsirske-Truppe instruiert werden, weil die Gewerkschaft indirekt an der GmbH beteiligt ist. Letztlich verhandelt Verdi also mit sich selbst.

## „Wir dürfen das Schicksal der Arbeitnehmer nicht Managern ohne soziales Gewissen überlassen.“

**IG-Metall-Vorsitzender Jürgen Peters**

Die Gewerkschaften stecken in der Klemme. Ihrem Selbstverständnis als Arbeitnehmervertreter entsprechend, müssten sie eigentlich die Jobs der eigenen Angestellten schützen – wenn möglich sogar neue Beschäftigungsverhältnisse schaffen. Doch sie kommen nicht umhin, genau das Gegenteil zu tun, weil sie andernfalls in die Pleite rauschen würden.

Seit Jahren geben einige Einzelgewerkschaften mehr aus, als sie einnehmen. Sie zehren von der Substanz, sprich: von ihrem Vermögen und der Streikkasse. Die IG Bergbau, Chemie, Energie beziffert den Fehlbetrag zwischen Gesamtausgaben und Beitragseinnahmen für 2004 mit 21,4 Millionen Euro. Die IG Bauen, Agrar, Umwelt ver-

## Gemeine Wirtschaft

Wie die Gewerkschaften als Unternehmer versagten

### Hehre Ziele

Wahrscheinlich hatten die Funktionäre des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) sogar an ihre eigenen Parolen geglaubt. Ein „Gegengewicht zu den rein gewinnorientierten Unternehmen“ wollten sie schaffen. Sie fabulierten vom „dritten Weg zwischen Kapitalismus und Sozialismus“, von „der Gemeinwirtschaft“, die der Gesellschaft Nutzen stiften sollte.

### Gigantisches Sammelsurium

Die Arbeitnehmerlobby betrieb die Verwirklichung ihrer Träume mit Verve. In den 70er Jahren besaßen der DGB und seine Mitgliedsorganisationen mehr als hundert Unternehmen und zahlreiche Beteiligungen. Zum Imperium gehörten Kuriositäten wie eine Schnapsbrennerei, eine Hochseefangflotte, ein Schokoladenhersteller und ein Buchclub, aber auch veritable Konzerne: Der Versicherungsriese Volksfürsorge, die Einzelhandelskette Coop, die Bank für Gemeinwirtschaft und die Wohnungsbaugesellschaft Neue Heimat, die zeitweilig mehr als 320 000 Wohnungen ihr Eigen nannte. 1974 wurden die meisten Firmen in die BGAG eingebracht. Wie viele Menschen damals in dem undurchschaubaren Geflecht arbeiteten, weiß keiner genau. Die Schätzungen reichen von 60 000 bis mehr als 100 000 Beschäftigte.

### Skandalöses Gebaren

In den 80er Jahren führte eine unappetitliche Mischung aus Vetterwirtschaft, Selbstbereicherung, Korruption und Misswirtschaft zum Untergang der beiden Kolosse Neue Heimat und Coop. Das Ansehen der Gewerkschaften war ruiniert und ein Großteil des Vermögens weg: Die Arbeitnehmerkapitalisten verkauften wesentliche Teile ihres Imperiums, um die Milliardenverluste der Skandalunternehmen zu decken.

### Gierige Funktionäre

1987 beschloss der DGB, sein unternehmerisches Engagement weitgehend zu beenden. Aber dann lockte die Funktionäre doch wieder das große Geld. Die BGAG kaufte neue Unternehmen zu. Unter anderem engagierte sie sich bei der Hunzinger Information AG, einer Gründung des umtriebigen PR-Beraters Moritz Hunzinger. Dass die Aktien heute nahezu wertlos sind, mag zu verschmerzen sein. Eine tiefe Wunde hingegen riss die Ende der 90er Jahre erworbene Hypothekenbank Rheinboden, die mit der früheren AHB zur AHBR verschmolzen wurde.

### Desaströse Geschäfte

Mit der AHBR lieferten die Gewerkschafter den vorläufig letzten Beleg für ihr unternehmerisches Versagen: Das Institut verzockte unter anderem durch Zinsspekulationen bis zu vier Milliarden Euro. Im Dezember 2005 übernahm der US-Investor Lone Star 88 Prozent der in Schieflage geratenen Firma. Die Ex-Eigentümer mussten eine Mitgift von 871 Millionen Euro an die Amerikaner überweisen, um die AHBR loszuwerden.

### Bitteres Ende

Zur Finanzierung des AHBR-Debakels verscherbelten die Hüter der Arbeitnehmerinteressen im vergangenen Jahr ihre letzten Preziosen. Die Bausparkasse BHW ging an die Postbank; BGAG-Anteile an BHW-Invest und Frankfurt Trust wurden ebenso abgestoßen wie die Immobiliengesellschaft Baubecon mit 20 000 Wohnungen. Im Portfolio der BGAG liegen jetzt nur noch einige Beteiligungen an Verlagen und Zeitungen sowie Gewerbeimmobilien. „Die Gewerkschaften taugen nicht zum Unternehmer“, hatte der ehemalige DGB-Vorsitzende Ernst Breit (81) schon 1987 gesagt. Seine Kollegen hätten besser auf ihn hören sollen.

**Kein Vertrag:** Der Diplompolitologe Jan Altman-Schevitz sollte für Verdi Projektarbeit leisten. Als er gegen seine 60-Stunden-Woche protestierte, erhielt er den zugesagten Vertrag nicht.

**Willkürlich versetzt:** Rechtssekretär Helmut Wagner sollte statt in Altötting im eineinhalb Stunden entfernten Rosenheim arbeiten – eine dezente Aufforderung, freiwillig in Frührente zu gehen

zeichnete für das gleiche Jahr ein Gesamtdefizit von 18,8 Millionen Euro. Verdi geht es noch schlechter, dort befürchten die Financer bis 2009 einen Fehlbetrag von insgesamt rund 170 Millionen Euro.

Auslöser des Debakels war die deutsche Wiedervereinigung, die den westlichen Arbeitnehmerorganisationen einen riesigen Zustrom von Mitgliedern aus dem Osten bescherte. Erfreut über so viel Zuspruch, wurde in den neuen Bundesländern eine teure Infrastruktur aufgebaut, und es wurden neue Mitarbeiter eingestellt. Aber schon nach wenigen Jahren häuften sich die Austritte – sowohl hüben wie drüben. Ende 2005 gehörten den DGB-Gewerkschaften nur noch 6,8 Millionen Menschen an – 43 Prozent weniger als 1991 (siehe Grafik Seite 51).

Hinzu kommt, dass von den sinkenden Beitragszuflüssen – neben den laufenden Kosten – auch die Betriebsrenten der Ruheständler bestritten werden müssen. Eine Belastung, die stark ansteigen wird, da ein Großteil der Beschäftigten älter als 50 Jahre ist und bald das Rentenalter erreicht.

Und zu all dem Ungemach müssen die Gewerkschaften auch noch Belastungen aus ihrem einst riesigen Firmenimperium verkraften (siehe Kasten Seite 45).

So bleibt nichts anderes übrig, als zu sparen. Und die Gewerkschaften tun

dies wie jeder andere Unternehmer: durch Senkung der Personalausgaben. In ihren besten Tagen (1993) hatten sie 15 334 Mitarbeiter. Heute sind es rund 11 000. Und der Kahlschlag geht – notgedrungen – weiter.

Nicht einmal vor betriebsbedingten Kündigungen scheuten die Verantwortlichen in der Vergangenheit zurück. Die ehemalige Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen nutzte dieses Instrument angeblich ebenso wie die frühere IG Bau-Steine-Erden.

Der größte Teil der Abgänge beruht freilich auf natürlicher Fluktuation und Frühverrentung. Und natürlich – Funktionäre sind ja auch nur Menschen – wird hie und da mit so genannten „freiwilligen Vereinbarungen“ ein wenig nachgeholfen.

Besonders häufig treffen solche Entsorgungsmethoden missliebige Angestellte – wie Helmut Wagner (64), der noch bis Ende Juni den VGB leitet. Der Mann hätte gern bis zu seinem 65. Geburtstag als Rechtssekretär bei der DGB Rechtsschutz GmbH gedient. Um seinen Job zu behalten, hatte er schon 2002 einer Teilzeitregelung zugestimmt. Ein Jahr später aber wurde ihm mitgeteilt, sein Dienort sei nicht mehr Altötting, sondern das per Auto eineinhalb Stunden entfernte Rosenheim.

Wagners Klage gegen die schikanöse Versetzung endete mit einem Vergleich.

Er wurde freigestellt und erhielt noch neun Monate sein volles Gehalt. Nun führt eine Kollegin aus Rosenheim das angeblich geschlossene Büro in Altötting fallweise weiter.

Die fintenreiche Abschiebung hat den gestandenen Gewerkschafter Wagner tief verletzt. Zumindest aber ist er finanziell gut abgesichert und der Rente nicht mehr fern. Anders sieht es aus, wenn jüngere Kollegen ihren Arbeitsplatz verlieren. Mit ihrer Vita haben sie in der Industrie kaum noch eine Chance, einen neuen Job zu finden. „Gewerkschaftsmitarbeiter sind arme Schweine“, sagt Arbeitsrechtsprofessor Rieble. „Wer stellt denn die noch ein, wenn sie entlassen werden?“

## „Ich will den freien Fall der Löhne verhindern.“

**Verdi-Chef Frank Bsirske**

Lang, lang ist's her, da zahlten die Gewerkschaften ihren Beschäftigten ordentliche Gehälter, die manchmal über denen des jeweiligen Berufsstands lagen. Doch seit die Kassen leer sind, stellt VGB-Mann Wagner fest, „werden die Methoden immer ruppiger und die Einkommen immer weniger“.

**Zwangsdarlehen:** Verdi-Sekretär Martin Lesch klagte gegen seinen Arbeitgeber, der 5 Prozent seines Einkommens bis 2008 als spärlich verzinsten Kredit einbehalten wollte

Die Einkünfte der Gewerkschaftsmitarbeiter fallen im Vergleich zu ähnlichen Jobs in der Wirtschaft immer weiter zurück. Martin Lesch (55), Verdi-Sekretär in Leipzig, hat zum Beispiel seit zwei Jahren keine Gehaltserhöhung mehr bekommen. „Ich muss das gleiche Qualifikationsniveau haben wie der Personalchef eines mittelständischen Unternehmens“, sagt der studierte Sozialpädagoge. „Anders als ich lässt sich der aber nicht mit 4300 Euro im Monat brutto abspeisen.“

„Jeder Arbeitgeber sollte verpflichtet werden, ein Angebot einer betrieblichen Altersversorgung zu machen.“

**Ex-DGB-Vize Ursula Engelen-Kefer**

Die Sätze klingen bitter, und doch will sich Lesch nicht über den bescheidenen Lohn beklagen. Ihm geht es vielmehr um die „unwürdige Art und Weise, mit der die Einkommen bei Verdi eingefroren oder gar gekürzt werden“.

Erzürnt hat Lesch vor allem das Zwangsdarlehen, das auf Vorschlag des Verdi-Gesamtbetriebsrats der Mann-

schaft abgepresst wurde. Von April bis September 2004 behielten die Kassenwarte 5 Prozent der Gehälter ein. Zurückzahlen wollten sie die Summe – spärlich verzinst – frühestens 2008.

Dutzende Verdianer klagten, darunter auch Lesch. „Das war Schwindel“, ärgert er sich noch heute. Um den Imageschaden zu begrenzen, erstattete der Vorstand den unfreiwilligen Kredit im November 2004 zurück – nur um den Untergebenen sofort das nächste Zugeständnis zuzumuten: Gehalt und Arbeitszeit wurden um jeweils 2,5 Prozent gekürzt.

Weil das Geld immer knapper wird, müssen inzwischen auch die Rentner bluten. Seit Mitte der 90er Jahre schrauben der DGB und einige seiner Unterorganisationen die betriebliche Altersversorgung drastisch zurück. Wer neu eingestellt wird, erhält keine Betriebsrente mehr. Die in der Vergangenheit erworbenen Anrechte der noch aktiv Beschäftigten wurden radikal beschnitten; in Einzelfällen sanken die zugesagten Altersbezüge von 800 auf 500 Euro im Monat.

Auch jene, die sich bereits aufs Alter zurückgezogen haben, kommen nicht ungeschoren davon. Anders als gesetzlich vorgeschrieben, werden ihre Renten nicht alle drei Jahre überprüft und gegebenenfalls nach oben angepasst.

Gegen die De-facto-Kürzung klagte der ehemalige ÖTV-Angestellte Theo

**Rentenärger:** Der ehemalige ÖTV-Mitarbeiter Theo Burkardt musste bis zum Bundesarbeitsgericht prozessieren, um die Erhöhung seiner Altersbezüge durchzusetzen

Burkardt (81). Mit Erfolg. Sein früherer Arbeitgeber zahlte, jedoch nach einer ungünstigen Bezugsgröße. Der streitbare Rentner kämpfte weiter und siegte 2005 vor dem Bundesarbeitsgericht.

Trotz seines Erfolgs fand Burkardt nur wenige Mitstreiter. Warum das so ist? Burkardt hat die Antwort darauf schnell parat: „Die meisten meiner früheren Kollegen wehren sich aus falsch verstandener Loyalität nicht. Für die gilt: Was die Gewerkschaft sagt, ist immer richtig.“

„Die Würde des Menschen ist unser Maßstab.“

**Motto des DGB-Bundeskongresses 2006**

Engagement für das soziale Wohl und gesellschaftliche Verantwortung demonstrieren die Gewerkschaftssprecher am liebsten auf Kundgebungen. Wenn es um die eigene Kasse ging, legten sie bislang andere Maßstäbe an. Dies zeigt sich beispielsweise in der Frage, wie viele Auszubildende ein Unternehmen beschäftigen soll.

„Wer nicht ausbildet, soll wenigstens in eine Ausbildungsumlage zahlen“, polterte IG-Metall-Vormann Peters noch vor wenigen Monaten. Doch auch wenn zuletzt einige Gewerkschaften mehr



**Gewerkschaftsprotest: Vor dem Hotel, in dem die DGB-Funktionäre über Jobabbau beraten, protestieren Mitarbeiter der DGB Rechtsschutz GmbH gegen den Kahlschlag**

Lehrlinge eingestellt haben – bei vielen liegt die Ausbildungsquote noch immer deutlich unter dem Durchschnitt der deutschen Wirtschaft (6,4 Prozent).

Nach einer mm-Umfrage hat die IG Metall eine Ausbildungsquote von 4,2 Prozent. Während sie bei der IG BCE immerhin auf inzwischen 6,5 Prozent geklettert ist, meldet Verdi nur 30 Lehrlinge – bei insgesamt 4381 Angestellten, die sich 3382 Vollzeitstellen teilen. Macht eine beklagenswerte Quote von unter einem Prozent.

Missstände wie die schwache Ausbildungsbereitschaft prangert allerdings kaum ein Gewerkschaftsmitarbeiter an. Es gilt das ungeschriebene Gesetz: Wer durch zu laute Proteste die Kampfkraft schwächt, übt Verrat an der Arbeiterklasse. Und so erduldet die Mehrheit der Gewerkschaftsbediensteten schweigend den krassen Gegensatz zwischen Rhetorik und Realität.

Ein wirklich strammer Gewerkschafter jammert nicht. Er sieht seinen Beruf als Berufung – und wenn es sein muss, beutet er sich selbst aus. „Meine Arbeitszeit nähert sich der 60-Stunden-Woche – von oben“, witzelt Verdi-Handelsexperte Achim Neumann (59), schiebt aber gleich nach: „Mein Job ist sozial ungemein befriedigend und sinnstiftend.“

Gut für ihn. Doch in vielen Fällen ist die Arbeitsbelastung für die Beschäftigten kaum zu bewältigen. Beispiel DGB Rechtsschutz GmbH: Dort soll jeder

Sekretär die Anzahl der pro Jahr bearbeiteten Fälle von durchschnittlich 350 auf bis zu 500 erhöhen – so viele wie in kaum einer privaten Kanzlei.

Um die gestiegenen Leistungsanforderungen durchzuboxen, üben die Regional- und Bezirkschefs nicht selten Druck aus. Zwar geht es auf allen Ebenen vordergründig nett und kollegial zu; alle duzen sich untereinander, alle mögen sich. Tatsächlich aber gerieren sich viele der „Zaunkönige“ – so der interne Spott – in ihrem Sprengel als absolute Herrscher, inklusive Ränkespielchen und Willkürmaßnahmen: Wer nicht nach der Pfeife des Übergeordneten tanzt, wird schnell mal in eine andere Abteilung versetzt, wo ihm Kontakte und Erfahrung fehlen.

Bitter erfahren musste die hemmungslose Machtausübung der Kader die frühere ÖTV-Sekretärin Christina Frank (51). Im Frühjahr 2000 kandidierte sie als Landeschefin von Baden-Württemberg und unterlag ihrem männlichen Mitbewerber. Einige Zeit später, Frank hatte sich Urlaub und eine mehrwöchige Kur gegönnt, war ihr Schreibtisch weg.

Der Wahlsieger, der zu Franks Vorgesetztem aufgestiegen war, wollte die ehemalige Konkurrentin unbedingt loswerden, weil das Vertrauensverhältnis zerstört sei. Er verhängte ein Hausverbot gegen die beliebte Kollegin, lehnte ihre Bewerbungen auf alternative Stellen ab. Die couragierte Frau klagte,

bekam im Juli 2001 vom Stuttgarter Arbeitsgericht Recht und weiterhin ihr Gehalt ausgezahlt. Eine Aufgabe als politische Sekretärin aber erhielt sie erst Ende 2004 wieder.

Fälle wie der von Frank müssen die Gewerkschaftsbosse peinlich berühren. Ihnen wäre es am liebsten, wenn keine Interna an die Öffentlichkeit dringen würden. Folglich üben sie sich in Geheimniskrämerei – in jeder Hinsicht: Spärliche und meist veraltete Informationen über die Finanzlage ihrer Organisationen veröffentlichen sie nur alle vier Jahre. Angaben zur Zahl der Mitarbeiter fehlen fast überall.

„Gewerkschaftsfunktionäre sind so empfindlich wie katholische Jungfrauen. Sie diskutieren nicht über die wirklichen Probleme“, spottet Professor Wilke über die kollektive Schweigsamkeit. In der Tat wollen DGB-Chef Sommer und Verdi-Vormann Bsirske über ihre Rolle als Arbeitgeber nicht sprechen; Interviewanfragen von manager magazin beschieden sie negativ.

Intransparenz, Finanzkrise, Mitarbeiterklagen – wären Gewerkschaften ganz gewöhnliche Unternehmen, käme das Topmanagement gehörig in die Breddouille. Weder Anteilseigner noch Arbeitnehmervertreter ließen sich solch eine jämmerliche Performance lange bieten.

Aber Gewerkschaften sind nun mal keine normalen Unternehmen.

Eva Müller/Ursula Schwarzer