

Anwendung der Prinzipien der Soziallehre in der FCG

Statement Mag. Mag. Dr. Karin Petter-Trausnitz, MSc, Veranstaltung „Die soziale Frage heute“, 12.5.2021

Innerhalb der Fraktion der Christlichen Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter hat die Christliche Soziallehre einen zentralen Stellenwert. Sie ist gleichsam die DNA unserer Bewegung.

Die FCG-Bildung ist beauftragt, das gemeinsame „christlich-soziale“ Wertefundament, das in den Prinzipien der Soziallehre seinen Ausdruck findet, allen Funktionär*innen, Betriebsrät*innen, Personalvertreter*innen und Vertrauenspersonen als Werkzeug zur Verfügung zu stellen.

Und dies ist kein einfacher Auftrag! Vor allem deshalb nicht, weil das Wort „christlich-sozial“ immer wieder diskutiert und in Frage gestellt wird. Gerade durch den gesellschaftspolitischen Rückzug der Kirchen ist das Wort „christlich-sozial“ in der Gesellschaft leer geworden. Denn „christlich“, das sind die Gläubigen in den Kirchen. Und „sozial“, das sind kirchliche und gesellschaftliche Einrichtungen. Sie haben diese Aufgaben professionell als betriebliche Einrichtung übernommen. Doch als gesellschaftspolitische Identität kommt „christlich-sozial“ kaum noch vor. Ja, Kirchen sind sozial. Und ja, Menschen sind sozial. Doch das Erlernen des Handwerkzeugs einer christlich-sozialen Gesellschaftspolitik wurde in den letzten Jahren vernachlässigt oder als „altbacken“ belächelt.

Dass es sich lohnt, stolz auf das christlich-soziale Wertefundament zu sein, das zeigt sich vor allem im geschichtlichen Rückblick unserer christlichen Gewerkschaftsbewegung.

Basierend auf dem christlichen Menschenbild - jeder Mensch ist wertvoll - wurde im 19. Jahrhundert eine Art dritter Weg zur Beantwortung der „Sozialen Frage“ beschritten.

Dabei handelte es sich weder um eine Ideologie, wie sie der Sozialismus und Liberalismus darstellen, noch um eine wissenschaftliche Erkenntnistheorie. Vielmehr ist dieser dritte Weg als eine Art Haltung zu bezeichnen, welche sich in der Auseinandersetzung mit den Problemen, Schief lagen und Missständen der jeweiligen Zeit entwickelt. Anders formuliert: Aus den erlebten - vielfach leidvollen - Erfahrungen und beseelt durch ein hoffnungsvolles christliches Menschenbild wurden und werden handlungsnormierende Prinzipien formuliert, welche als Wegweiser für ein gerechtes und friedliches Zusammenleben fungieren. Diese christlich-soziale Überzeugung hat sich zu Beginn sowohl in der Konfrontation mit den beiden starken Ideologien - Sozialismus und Liberalismus - als auch in der Auseinandersetzung mit der damals einflussreichen katholischen Kirche herausgebildet und formiert.

Die Radikalität dieses in der Praxis verankerten 3. Weges liegt dabei in der Wertschätzung des/der einzelnen Arbeiter*in. Das ist gleichzeitig auch der größte Stolperstein in diesem Ansatz, denn woran kann diese Wertschätzung festgemacht werden?

Eine derartige Interpretationsoffenheit in der Soziallehre führte vielfach zu Diskussion und mitunter zu einer gegenseitigen Aberkennung des christlich-sozialen Gedankens. Gleichzeitig ist dieser 3. Weg die einzige Möglichkeit ideologische Gegensätze miteinander zu verbinden und möglicherweise auch zu versöhnen. Denn die Prinzipien der Soziallehre greifen immer auf den Gedanken einer Balance - eines Ausgleichs - zurück. Es geht um Freiheit *und* Verantwortung sowie um Personen *und* Strukturen.

Als Werkzeug für christliche Gewerkschafter*innen haben wir in der Fraktion 7 grundlegende Prinzipien als Orientierungshilfe für die herausfordernde Vertretung von Arbeitnehmerinteressen herausgearbeitet. Exemplarisch werden hier 4 davon, vielfach bereits bekannte Prinzipien, vorgestellt, die in der Fraktion als Orientierungshilfe für Belegschaftsvertretungen dienen.

Erstens Personalität: Die zentrale Aufgabe von Belegschaftsvertretungen ist es zuzuhören. Darauf folgt, dass die Kolleg*innen als Personen und damit in ihrer Lebensrealität ernst zu nehmen sind. Wird das nicht gemacht, dann wird schnell der Ruf laut, dass die Belegschaftsvertretung nicht für die Einzelnen da ist.

Zweitens muss sich eine Belegschaftsvertretung für die Verbesserung gemeinsamer Rahmenbedingungen (=organisatorisches Gemeinwohl) einsetzen. Würden nur Interessen einzelner Kolleg*innen durchgesetzt werden, dann erfolgt rasch die Rückmeldung, nur für diese oder jene da zu sein, doch für die Belegschaft nichts zu tun.

Das bedeutet in der Arbeit als Belegschaftsvertretung, dass immer darauf zu achten ist, die Balance zwischen der Vertretung von Einzelinteressen und Belegschaftsinteressen ausgeglichen zu halten! Wie das gelingen kann, dafür sind zwei weitere Prinzipien hilfreiche Säulen:

Die erste Säule ist die Solidarität. Solidarisch sein bedeutet für eine Belegschaftsvertretung in einem ersten Schritt, dass ihr die Anliegen der Kolleg*innen wichtig sind. Darüber hinaus heißt solidarisch sein, Augen für andere offen halten und emphatisch für das sein, was passiert bzw. von Kolleg*innen erlebt wird. Auch wenn das in der Rolle als Belegschaftsvertretung eine ziemlich herausfordernde Aufgabe ist.

Gleichzeitig braucht es eine zweite Säule, nämlich Subsidiarität. Eine der ersten Lernerfahrungen in der Belegschaftsvertretung ist es, dass zur Lösung der Probleme die konkreten Kolleg*innen einbezogen werden müssen: „Was willst du, dass ich tun soll? Und was bist du selbst bereit beizutragen?“ - sind die

wichtigsten aller Fragen in der Belegschaftsvertretung, bevor erste Schritte gesetzt werden. Das Prinzip der Subsidiarität erinnert daran, dass es eine Eigenverantwortung der Kolleg*innen gibt. Subsidiarität ist so etwas wie Eigenverantwortung mit Sicherheitsnetz. Die Belegschaftsvertretung ist nicht der Ersatz für diese Verantwortung der einzelnen Kolleg*innen, sondern sie ist das Sicherheitsnetz, das dann hilft, wenn Kolleg*innen Unterstützung brauchen.

Werden Prinzipien in den Alltag der Belegschaftsvertretung übersetzt und kommt es zu einem gegenseitigen Austausch über die gemachten Erfahrungen, dann wird die Soziallehre als hilfreiches Instrument erlebt. Durch die daraus entstehende Auseinandersetzung können Beteiligte ihr christlich-soziales Profil entwickeln, sowie selbstreflektiert und verantwortungsvoll konkrete Entscheidungen zum Wohl ihrer Kolleg*innen treffen. Eben diese Stärkung der Funktionär*innen, Gewerkschafter*innen, Betriebsrät*innen, Personalvertreter*innen und Vertrauenspersonen im Sinne der Soziallehre war und wird weiterhin zentraler Angelpunkt der christlichen Gewerkschaftsbewegung und damit der Fraktion Christlicher Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter sein.