

WOZU FCG?

DAS SELBSTVERSTÄNDNIS CHRISTLICHER
GEWERKSCHAFTERINNEN UND GEWERKSCHAFTER



VORRANG
MENSCH

*Werte, die wir auch in
Krisenzeiten leben!*

KARIN PETTER-TRAUSZNITZ

CHRISTLICH & SOZIAL UND STOLZ DRAUF!

Mit dem vorliegenden Buch geht es darum jenen Menschen Mut zu machen, die sich aus innerer Überzeugung heraus für andere in der Arbeitswelt einsetzen; für jene, die nicht blindlings einer Ideologie folgen, sondern die sich eigenverantwortlich Meinungen bilden und sich für eine sozial gerechte Arbeitswelt einsetzen.

Impressum

Herausgeber: Fraktion Christlicher Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter – FCG im ÖGB, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Für den Inhalt verantwortlich:


Mag. Mag. Dr. Karin Petter-Trausnitz, MSc

Fotos (sofern nicht anders angegeben):

Mag. Mag. Dr. Karin Petter-Trausnitz, MSc, FCG

Lektorat: Mag. Eva Schlegl

Layout: Alexandra Bosek



Allerdings ist es zur Lösung einer so komplexen Situation wie der, mit der sich die Welt von heute auseinandersetzen muss, nicht genug, dass jeder einzelne sich bessert ... Auf soziale Probleme muss mit Netzen der Gemeinschaft reagiert werden“.

[Papst Franziskus, *laudato si*]

INHALTSVERZEICHNIS

4

Vorwort	Seite 5
Einleitung	Seite 7
Die soziale Frage	Seite 10
Die sozialistische Richtung	11
Die liberale Richtung	13
Die christlich-soziale Richtung	15
Christlich-soziale Werthaltung	Seite 17
Der Ganzheitsgrundsatz	19
Der Toleranzgrundsatz	20
Die Prinzipien der Soziallehre	21
Die Geschichte der FCG	Seite 24
Richtungstreit und Einheitsgewerkschaft	24
2. Weltkrieg	26
Die Gründungen von ÖGB und ÖVP 1945	28
Die FCG wird am 30. September 1951 gegründet	29
Aufbau des ÖGB und der FCG	Seite 32
Arbeitsstelle als Ausgangspunkt	34
Gewerkschaft/Bundesland - zwei Zuordnungen	35
Gremienstruktur im ÖGB - ein Überblick	39
Fraktionen im ÖGB	40
Danksagung	Seite 42
Literaturverzeichnis	Seite 43
Über die Autorin	Seite 48

VORWORT



Liebe Kollegin, lieber Kollege!

Ein fundiertes Verständnis der christlich-sozialen Gewerkschaftsbewegung stärkt unsere gemeinsame Zusammenarbeit und fördert das Engagement für gerechte Arbeitsbedingungen in Österreich. Diese Publikation dient als Leitfaden für Kolleginnen und Kollegen, die sich mit den grundlegenden Werten und Ursprüngen der christlichen Gewerkschaftsbewegung auseinandersetzen möchten.

Die folgenden Seiten bieten einen umfassenden Überblick über die Prinzipien der christlichen Soziallehre, die Entstehung und Ziele der FCG sowie die Struktur der gewerkschaftlichen Gremien in Österreich. Dabei wird deutlich, dass die Sozialpartnerschaft insbesondere in Krisenzeiten eine herausragende Bedeutung hat.

Christliche Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter spielen eine entscheidende Rolle bei der Verwirklichung der überparteilichen Ausrichtung des ÖGB. Unser gemeinsames Engagement orientiert sich an demokratischen Prinzipien, Rechtsstaatlichkeit, Gewaltenteilung, Subsidiarität sowie der Achtung der Menschenwürde, Menschenrechte, Meinungs- und Pressefreiheit sowie Religionsfreiheit. Diese Werte bilden das Grundgerüst unseres Einsatzes für das Gemeinwohl.

Mein herzlicher Dank geht an die Autorin und Expertin für Sozialethik, Karin Petter-Trausnitz, die mit ihren ausführlichen Recherchen und ihrer christlich-sozialen Haltung die Entstehung dieses Handbuches ermöglicht hat. Dieses praxisorientierte Werk macht bewusst, dass christlich-soziale Werte in unserer Gesellschaft eine wesentliche Rolle spielen.

Ein besonderer Dank gilt auch all den Funktionärinnen und Funktionären, die sich für eine sozial gerechte Arbeitswelt einsetzen und dabei stets unser gemeinsames Wertefundament als Leitlinie ihres Handelns betrachten.

Ich wünsche Ihnen viel Freude und Inspiration bei der Lektüre!

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'RD', is centered on the page.

Abg. z. NR Mag^a Romana Deckenbacher, BEd

FCG-Bundesvorsitzende

EINLEITUNG

Wie ist es möglich, jungen Menschen oder interessierten Frauen und Männern die Fraktion der Christlichen Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter (FCG) im ÖGB zu erklären?

Und mehr noch, wie kann bzw. muss heute - unter den veränderten Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt - eine Interessensvertretung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auftreten?

Die Frage „Wozu FCG?“ begleitet mich seit meinem ersten Seminar vor über zehn Jahren mit jungen Funktionärinnen und Funktionären in Niederösterreich.

Um auf diese Fragen antworten zu können, braucht es einen Blick zurück in die Geschichte. Auf die Wurzeln unserer heutigen Tätigkeit als Interessensvertretung zu schauen zeigt vor allem, wie stark die christlichen Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter am Aufbau der Zweiten Republik beteiligt waren.

Darüber hinaus wird durch diesen Rückblick sichtbar, was die Geschichte der christlichen Gewerkschaftsbewegung auszeichnet. Es sind ihre vielen Funktionärinnen und Funktionäre, die sich für ihre Kolleginnen und Kollegen eingesetzt haben, motiviert aus ihrer christlich-sozialen Überzeugung heraus, unabhängig von Partei- oder Religionszugehörigkeit.

„Der Mensch steht im Mittelpunkt und Dialog ist deshalb unser Prinzip“ kann als Leitspruch eines FCG-Selbstverständnisses verstanden werden.

Im ersten Teil des Buches wird die Entstehung der Gewerkschaftsbewegung mit Hilfe der ideologischen Ausrichtungen skizziert. Dadurch wird ein dumpfes Gefühl aufgegriffen, das von vielen in der FCG empfunden wird. Dieses diffuse Empfinden, dass etwas im gewerkschaftlichen Umgang miteinander nicht ganz stimmig ist, entspringt aus den verschiedenen Zugängen zur Lösung der sozialen Frage. Die daraus resultierenden Ideologien beeinflussen die Arbeit in der österreichischen Gewerkschaftsbewegung bis heute.

Im zweiten Teil wird das Wertefundament herausgearbeitet, das für die FCG maßgeblich ist. Es wird auf die grundlegenden sozialen Grundsätze und Prinzipien, die der FCG als Orientierung dienen, Bezug genommen. Dabei wird vor allem der Unterschied zwischen Rezept und Orientierungshilfe betont. Prinzipien - das ist die Kernbotschaft - sind keine Bedienungsanleitung zum Erfolg. Die Grundsätze und Prinzipien der Soziallehre sind für die Beteiligten vielmehr eine Hilfestellung zur Überprüfung, ob ihr eingeschlagener Weg zum gewünschten Ziel - ein gutes Leben für alle - führt.

Der dritte Abschnitt skizziert die Geschichte der christlichen Arbeitnehmerbewegung, die im 19. Jahrhundert ihren Anfang nahm. Mit den zusammengestellten markanten Ereignissen wird ein Bogen gespannt, der die Gründung der FCG erklärt. Gleichzeitig wird mit diesem geschichtlichen Rückblick der hohe Stellenwert der Partei- und Religionsunabhängigkeit für die Fraktion

der Christlichen Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter deutlich.

Im letzten Teil wird der Aufbau des ÖGB und der Fraktion thematisiert. Ziel dieser Ausführungen ist es, dass jene Menschen - die sich in die Gewerkschaftsbewegung einbringen wollen - verstehen, wie der Österreichische Gewerkschaftsbund tickt.

Um ein grundsätzliches Verständnis für die gewerkschaftlichen und fraktionellen Strukturen zu gewinnen, wird dabei auf eine detaillierte Darstellung verzichtet. Jede und jeder wird diesen Rahmen schlussendlich selbst durch eigene Erfahrungen bereichern können und müssen.

DIE SOZIALE FRAGE

Ende des 19. Jahrhunderts kam es zu massiven gesellschaftlichen Veränderungen, die im Schatten der Industrialisierung gewachsen waren.



„Fabriken suchen [Arbeiterinnen und] Arbeiter. Das treibt [Landbewohnerinnen und] Landbewohner zu tausenden in die Städte in der Hoffnung auf Arbeit. Die steigende Nachfrage nach Wohnraum erhöht die Mieten, die große Zahl der Arbeitsuchenden drückt die Löhne.“¹

Durch diese Entwicklungen wuchsen damals soziales Elend, Leid und Ungerechtigkeit. Mehr und mehr drängte sich damit die „soziale Frage“ auf. Die ausbeuterische Unterdrückung der abhängigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer rief nach Gerechtigkeit. Denn wie sollte mit dem ungerechten Faktum umgegangen werden, dass wenige Kapitalvermögende



¹ Zankanella Alfred, Die christliche Arbeiterbewegung (unveröffentlichtes Manuskript).

In der Beantwortung dieser nach Gerechtigkeit schreienden Fragen entwickelten sich drei unterschiedliche Richtungen, die als eine Reaktion auf diese soziale Not zu verstehen sind. Sie entstanden aus unterschiedlichen Ideologien, welche die Art und Weise der Beantwortung entscheidend prägten. Motiviert von einer Idee und angetrieben von der Vorstellung, diese Idee dementsprechend umzusetzen, wurden in allen drei Richtungen gesellschaftspolitische Antworten zur Beseitigung der eklatanten Schieflage gesucht und gefunden.

Die sozialistische Richtung

Eine dieser drei Richtungen ist die sozialistische Reaktion: Ihr Kernelement ist das kämpferische Auftreten gegen die herrschenden Ungerechtigkeitsverhältnisse.

Dieser Idee zufolge bedarf es einer gemeinsamen Anstrengung der arbeitenden Menschen, welche in eine Revolution münden muss. Für Marx als geistiger Vater dieser Antwort war der Klassenkampf die einzige Option. Nur so wäre der Ausbeutung von Arbeitskräften ein Riegel vorzuschieben. Dies, so die Ansicht der Verfechterinnen und Verfechter dieser Richtung, bedeutete zugleich, dass es eine Abkehr von Eigentum und Vermögensaufbau brauche. Sie wurden als Grundübel des ungerechten Systems und demzufolge als Ursache für das ungerecht verteilte Kapital angesehen.

SOZIALISMUS

- Kampf gegen Ungerechtigkeit

REVOLUTION
„ERHEBT EUCH!“

Das Ziel der sozialistischen Bestrebungen war dabei eine durch Revolutionen hervorgerufene Gleichschaltung aller Menschen, um weitere Ausbeutung zu verhindern und Gerechtigkeit zu erringen.

Die dafür gewählte Strategie war und ist der Kampf, der im Kleid einer gerechten Verteilungserfordernis als Befreiungsschlag gegen Unterdrückung und Abhängigkeit verstanden wird. Überwindung von Ungerechtigkeit mittels Kampfes bedeutet jedoch weiters, dass gegen jemanden gekämpft wird. Es werden jene ein zu bekämpfendes Feindbild, denen vorgeworfen wird, dass sie die Profitierenden des Systems sind (z.B. die Reichen, die Besitzenden, die Mächtigen etc.). Mit solchen Bildern werden Energien der Benachteiligten mobilisiert, denn gemeinsamer Feind eint.

In diversen sozialistischen Revolutionen stand die gemeinsame Erfahrung von Unterdrückung und Ausbeutung am Anfang der Kämpfe. Dann kristallisierte sich nach den erfolgten Kämpfen und gesellschaftlichen Aufbrüchen eine Phase der Ernüchterung heraus. Denn die gewaltsamen gesellschaftlichen Umstürze haben unter dem „sozialen“ Deckmantel der Umverteilung den Menschen im Namen einer sozialistischen Gesellschaftsform nichts anderes gebracht als neuerliche Diktatur und Unterdrückung.

Die liberale Richtung

Eine zweite Reaktion auf die Herausforderungen des sozialen Elends ist als liberale Antwort zu bezeichnen. Sie spielt im Gewerkschaftskontext kaum eine Rolle, weil es in dieser Ideologie um die Freiheit der handelnden Personen geht.

LIBERALISMUS

• keine Bevormundungen

↳ KEINE
GEWERKSCHAFT

Diese Freiheit toleriert keinerlei Bevormundung oder Einschränkung von außen. Eine solche würde als zutiefst verwerflich abgewiesen werden, denn nach dieser Idee werden keinerlei Einmischungen in wirtschaftliche oder soziale Belange toleriert.

Und Gewerkschaft ist eben eine solche Einrichtung, die sich einmischt und sich als Organisation - im Sinne einer Bewegung von unten - für unselbstständig Erwerbstätige und deren Rechte einsetzt. Das widerspricht jedoch der grundlegenden Idee der liberalen Antwort. Denn sie geht von der „Freiheit des Einzelnen“ aus und impliziert dabei zwei Grundvoraussetzungen: Erstens: Wenn jede und jeder auf sich schaut, ist auf alle geschaut. Zweitens: Es gibt eine „unsichtbare Hand“², die reguliert und damit zu Gerechtigkeit führt.

Neben dieser Betonung der Einzelnen und des Einzelnen und ihrer bzw. seiner Freiheit kommt es in der liberalen Antwort

2 Die ‚unsichtbare Hand‘ ist eine Metapher von Adam Smith, der die klassische Nationalökonomie begründete. Sie besagt, dass eigennütziges Handeln der Individuen ebenso für eine Verbesserung des allgemeinen Wohls in der Gemeinschaft sorgt.

ebenfalls zu Feindbildern. Gleichsam wie in der sozialistischen Ideologie werden Feindbilder zur Aktivierung möglicher Anhängerschaft sichtbar. Das erfolgt jedoch auf eine andere Art und Weise als es im Gegnerschaft-Denken der sozialistischen Herangehensweise der Fall ist. Kernelement der liberalen Feindbild-Denkweise ist nicht eine „Wut gegen“, sondern geschürt wird die „Angst vor“³.

Denn es sind die Anderen, welche mir oder uns etwas wegnehmen wollen und damit eine Gefahr für meinen oder unseren Wohlstand darstellen. Im liberalen Denken, bei dem die Ich-Perspektive im Mittelpunkt steht, prägt folglich neben der eigenen Freiheit die Angst vor den Anderen das Handeln. Somit sind es die Anderen, welche eine Gefahr für die Ego-Ideologen darstellen.

Schlussendlich gab es neben diesen beiden Ideologien jedoch noch eine dritte Reaktion auf das damalige Elend. Diese ist als christliche Antwort auf die soziale Frage zu verstehen. Sie entstand „gegenüber dem liberal-kapitalistischen ‚Laissez faire‘, in der Wirtschaft alles laufen zu lassen, und gegenüber der sozialistischen ‚Manie d’organiser‘, alles beherrschen zu wollen“⁴, als ein dritter Weg. Getragen von der Idee, dass durch Balance und Wertschätzung, d. h. durch verbindliche Werthaltungen, eine Überwindung dieser sozialen Schieflage erfolgt.

3 Mit dieser ‚Angst vor‘ wird ein Wir-Gefühl geschürt, das sich aus der Vorstellung nährt, dass das, was anders ist, unser Wohlergehen gefährdet. Und deshalb müssen ‚wir‘ uns vor diesem ‚gefährlichen‘ Anderen schützen.

4 Knöll August M., Österreichs Anteil am Entstehen der Enzyklika ‚Rerum novarum‘, S.143-148, hier: S.143; in: KAB (Hrsg.), Dokumente. Etappen der katholisch-sozialen Bewegung in Österreich seit 1850, St. Pölten 1980.

Die christlich-soziale Richtung

Diese christlich-soziale Antwort entwickelte sich in einem enormen Spannungsfeld.

Auf der einen Seite stand eine kirchliche Institution. Sie war bis „rerum novarum“ (der päpstlichen Enzyklika Papst Leos XIII., 1891) keine Stimme für die sich im sozialen Elend befindenden arbeitenden Menschen. Auf der anderen Seite gab es eine anti-kirchliche Einstellung, die alles, was nur in der Nähe eines klerikalen Geruchs vermutet wurde, ablehnte. Wie harsch diese Ablehnung sich äußerte, „zeigt die folgende Stelle aus einem Brief von Karl Marx an Friedrich Engels von 1869: Auf der Reise ‚durch Belgien, Aufenthalt in Aachen und Fahrt nach Rhein hinab habe ich mich überzeugt, daß energisch, speziell in katholischen Gegenden, gegen die Pfaffen losgegangen werden muß ... Die Hunde kokettieren, wo es passend erscheint, mit der Arbeiterfrage‘. Im gleichen Jahr beschwert sich ein liberaler Minister in Wien: ‚Es sei notwendig, die Sorge für die Arbeiterwohnungen in verlässliche Hände zu bringen. Gegenwärtig haben sich nur Leute der klerikalen Richtung dieser Sache angenommen und dieser Umstand sei gefährlich“⁵.

Diese Tatsache, von vielen Seiten kritisiert und bekämpft zu werden, begleitet die christlichen Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter bis heute – wenn auch nicht mehr in dieser

CHRISTLICH-SOZIAL

- MENSCH IM MITTELPUNKT!



5 Anzenbacher Arno, Christliche Soziallehre; in: FCG (Hrsg.), Die aktuelle Reihe, Heft 10, Wien 1981, S. 9.

offenkundigen Radikalität und diesem klar artikulierten Misstrauen. Doch wer sich heute zur Fraktion der Christlichen Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter bekennt, erkennt recht schnell, dass sie oder er sich zwischen zwei rivalisierenden Stühlen befindet. Diese Erkenntnis reiht sich ein in die geschichtliche Diagnose der christlichen Gewerkschaftsbewegung in Österreich: „Die Christliche Arbeiterbewegung hatte somit das Problem, dass sie in den wesentlichen Institutionen und Gesellschaftsgruppen, in denen sie sich gewerkschaftlich und politisch betätigte, immer die Position des ‚Juniorpartners‘ einnehmen musste und in der Minderheit war.“⁶

Insofern christliche Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter in ihrem Arbeitsumfeld aus der Position einer Minderheit agierten, waren die Orientierung an der christlichen Soziallehre (= Mensch im Mittelpunkt) und die Betonung ihrer Eigenständigkeit zwei wesentliche Säulen, um gewerkschaftlich und politisch erfolgreich zu sein.

6 Schmit Hans-Georg, Die Christliche Arbeiterbewegung 1933-1946. Vom Untergang der Demokratie bis zum Beginn der Zweiten Republik, Wien 2013, S.33.

CHRISTLICH-SOZIALE WERTHALTUNG

Die Werthaltung, welche fundamental für das Selbstverständnis der Fraktion Christlicher Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter ist, verdankt sich christlichen Wurzeln.

Diese sind geprägt von den sozialen Auffassungen der drei großen christlichen Konfessionen: evangelischer, orthodoxer und katholischer.

Dabei kommt der katholischen Sichtweise eine besondere Bedeutung zu. Die in der katholischen Soziallehre entwickelte Systematik hat als eine Art sozialethische Landkarte eine besondere Bedeutung für das christlich-soziale Selbstverständnis der FCG.

Die Soziallehre versteht sich folglich als eine praxisnahe Grundlage zur Orientierung für Einzelne. Sie dient als Kompass für individuelle und in unterschiedlichen Bereichen stattfindende Entscheidungen. Die Soziallehre bietet jedoch keine Handlungsanweisung, die gleich einem Rezept immer und überall gleich anzuwenden ist. Ganz im Gegenteil: „Diese Prinzipien

GARANTIE FÜR FRIEDEN
IST BALANCE (ICH-WIR)
WELCHE SICH IN
WERTSCHÄTZUNG ZEIGT!
(Mensch im Mittelpunkt)

und Leitideen sind letztlich gestaltungsoffen: Ihre Anwendung erfolgt im Kontext konkreter politischer, wirtschaftlicher, kultureller Umstände und Herausforderungen.“⁷

Christliches Wertefundament orientiert sich an dem Grundsatz, dass der Mensch im Mittelpunkt steht. Daher sind konkrete Entscheidungen, wie beispielsweise die Zustimmung zu einem Sozialplan, immer darauf zu prüfen, ob dieser Grundsatz befolgt wird, oder nicht. Egal ob in einer Art Gewissensforschung oder als Argumentation nach außen, die jeweilige Entscheidung - will sie einen Beitrag zu einem friedlichen Miteinander leisten - wird zwar in der jeweiligen Situation getroffen. Gleichzeitig muss mit dieser Entscheidung aber auch kommuniziert werden können, ob und wie „der Mensch im Mittelpunkt“ beherzigt wurde.

Die Grundsätze und Prinzipien der christlichen Soziallehre sind folglich Leuchttürme für jene Menschen, die verantwortungsvoll mit ihrer sozialen und ökologischen Umwelt umgehen wollen.⁸ Denn wer nach Frieden und Gerechtigkeit strebt, muss auf seinem Weg dorthin achten, dass sie oder er nicht unterwegs Zwietracht oder Ungerechtigkeit entfacht.

Somit braucht das Engagement für ein friedliches und gerechtes Miteinander die Beachtung grundlegender Werte. Ohne diese Leuchttürme im Umgang miteinander können Menschen sich in den Untiefen der technokratischen Allmacht, der inhumanen Systembedingungen sowie der selbstinszenierenden

7 Bernard Johannes/Schallenberg Peter, Katholische Soziallehre. Politische Handlungsfelder und christliche Werte, Münster 2008, S.12.

8 Vgl. dazu: Petter Karin, Zusammenhänge erkennen. Mit der ökosozialen Brille den Weg aus der Krise finden. Ausführungen zur Enzyklika „Laudato si“ von Papst Franziskus, Wien 2016.

Kampfrhetorik verlieren. Vergessend, was Menschsein eigentlich bedeutet, nämlich: Ich darf gut leben und du darfst gut leben!

Sich an den Grundsätzen und Prinzipien der Soziallehre zu orientieren heißt, mitzuwirken an einer Balance zwischen eigenem Wohlergehen und dem Wohlergehen aller, denn nur wenn diese Balance gewahrt wird, kann friedliches Miteinander gelingen. Der Ausgleich zwischen diesen beiden Polen – Einzelne bzw. Einzelner und Gemeinschaft - ist demnach der Garant dafür, dass Menschen gut miteinander zusammenleben und -arbeiten können.

Die Soziallehre hat dafür Grundsätze und Prinzipien entwickelt. Sie dienen auch in der Fraktion der Christlichen Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter als Leitfaden zur Orientierung. „Gerade in Zeiten, in denen nicht alles glatt läuft, nicht alles selbstverständlich ist, gewinnt diese wertorientierte Politik an Bedeutung. Sie ist Orientierung für die Menschen und zeigt, dass Verantwortung auf allen Ebenen wahrzunehmen ist. Dabei steht der Mensch im Mittelpunkt.“⁹

Der Ganzheitsgrundsatz

Dieser erste Grundsatz, welcher das Menschenbild der christlichen Soziallehre betrifft, ist fundamental für die FCG.

Er besagt, dass der Mensch immer in seiner Gesamtheit - Individuum und soziales Wesen (= sich stetig in Beziehung zu anderen Menschen befindend) – betrachtet werden muss.

9 Schnedl Norbert, Vorwort, in: Wir leben Werte. Grundsatzprogramm der Fraktion Christlicher Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter Österreichs, Wien 2009.

Beziehungsweise, dass der Mensch ganzheitlich zu sehen ist, was mit dem Begriff der Person zum Ausdruck gebracht wird. Und diesem Faktum ist immer – auch in der Arbeitswelt – Folge zu leisten. Dafür setzt sich die FCG ein: „Die Gewerkschaft ist daher nicht Selbstzweck, sondern Mittel zum Zweck: Sie soll [jeder Arbeitnehmerin und] jedem Arbeitnehmer persönliche Entfaltungsmöglichkeiten und [ihr bzw.] ihm gerecht werdende Chancen erkämpfen“.¹⁰

Das bedeutet, dass Menschen nicht nur als Arbeitskraft reduziert behandelt werden dürfen, sondern dass sie immer als Personen anerkannt, bestätigt und gefördert werden müssen. Für dieses Recht auf Anerkennung setzt sich die FCG ein.

Der Toleranzgrundsatz

Ein weiterer Grundsatz, der für die Fraktion der Christlichen Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter von grundsätzlicher Bedeutung ist, kann als Toleranzgrundsatz bezeichnet werden.

Er trägt jenem Faktum Rechnung, dass der sozialen Wirklichkeit eine Dynamik innewohnt, welche niemals zu einem Ende kommt: „Die beste Lösung ist nämlich nie erreicht, sondern immer nur die bestmögliche für die jeweilige Situation. Niemand kann also davon ausgehen, die einzig mögliche Lösung und damit die beste gefunden zu haben, sondern es bedarf der Toleranz, besser noch des Respektes für die Anderen, um Zusammenarbeit zu ermöglichen“.¹¹

10 Gassner Johann, Vorwort, S.4f, hier: S.5; in: fcg. Grundsatzprogramm. Standort, Grundwerte, Bekenntnisse und Leitsätze; in: FCG im ÖGB (Hrsg.), Die aktuelle Reihe, Heft 8, Wien 1979.

11 Neuhold Leopold, Gedankensplitter zu 120 Jahren Christlicher Soziallehre, S.14-21, hier: S.16; in: FCG (Hrsg.), 120 Jahre Christliche Soziallehre. Die Wirkungsgeschichte von ‚Rerum novarum‘ von 1891 bis in die Gegenwart, Wien 2011.

Das bedeutet, dass Respekt als Haltung für christliche Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter unablässig ist. Damit ist keineswegs gemeint, dass zugunsten einer toleranten Haltung auf eigene Werthaltungen verzichtet wird. Vielmehr schließt dieser Toleranzgrundsatz Konflikte nicht aus, doch er ist als Boden zu betrachten, auf dem das partnerschaftliche Prinzip aufbauen kann. Auf diesem Boden gedeiht Sozialpartnerschaft, die im Dialog ihren Ausdruck findet. Und jenes „Mittel zur Konfliktbewältigung, [darstellt], das der Menschenwürde und der Demokratie am ehesten entspricht, und [...] ein zielführender Weg zu mehr Friede, Freiheit und sozialer Gerechtigkeit“¹² ist.

Die Prinzipien der Soziallehre

Die zwei erläuterten Grundsätze - Ganzheitsgrundsatz und Toleranzgrundsatz - sind quasi wie ein Boden, von dem aus der Weg zum Ziel einer sozialen Gerechtigkeit gestartet werden muss.

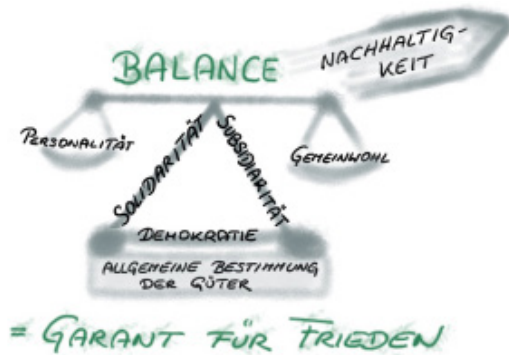
Dabei ist die Art und Weise, wie dieser Weg gegangen wird, für die christlichen Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter von entscheidender Bedeutung. „Das Ziel muss im Weg zum Ausdruck kommen! Nicht der Weg ist das Ziel. Es gibt viele Wege, wir müssen daher zielführende Wege gehen und andere meiden. Nicht gehen, sondern ankommen ist wichtig!“¹³

Insofern der Weg gewerkschaftlichen Engagements wesentlich für die Zielerreichung ist, gibt es in der Soziallehre entwickelte

12 fcg. Grundsatzprogramm. Standort, Grundwerte, Bekenntnisse und Leitsätze; in: FCG im ÖGB (Hrsg.), Die aktuelle Reihe, Heft 8 Wien 1979, S.12.

13 Klein Karl, Vom Klassenkampf zum Europäischen Sozialmodell, S.21-33, hier: S.25; in: Klein Karl, Pellar Brigitte, Raming Walter (Hrsg.), Menschenwürde. Menschenrecht. Sozialreform. 100 Jahre christliche Gewerkschafter in Österreich, Wien 2006.

Wegmarken. An diesen können sich jene orientieren, welche verantwortungsbewusst handeln wollen. Als formulierte Prinzipien sind sie Eckpfeiler für den Weg zu sozialer Gerechtigkeit, Frieden und Freiheit.



Bei den Prinzipien können vier Grundprinzipien benannt werden: Personalität, Gemeinwohl, Solidarität und Subsidiarität. Darüber hinaus sind die allgemeine Bestimmung der Güter, die lebendige Demokratie sowie die Nachhaltigkeit orientierungsleitende Prinzipien in der Gewerkschaftsarbeit.¹⁴

Die Beschäftigung und Beachtung dieser Prinzipien sind im Grundsatzprogramm der Fraktion Christlicher Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter sowie in vielen Broschüren der FCG festgehalten.¹⁵

14 Vgl. Wir leben Werte. Grundsatzprogramm der Fraktion Christlicher Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter Österreichs.

15 Die Orientierung an den Prinzipien der Soziallehre zeigt sich in vielen Broschüren der Fraktion der Christlichen Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter (beispielsweise Straße der Werte; 7 Gründe für die FCG; 7 Wege aus der Krise).

In der Bildungsarbeit der Fraktion werden sie als „Hilfe zur Selbsthilfe, um eigene Wege gehen zu können“¹⁶, vermittelt. Sie gehören zum Selbstverständnis christlicher Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter.

Darüber hinaus ist ein Blick auf die Entstehungsgeschichte der FCG im Österreichischen Gewerkschaftsbund für das heutige FCG-Selbstbewusstsein von zentraler Bedeutung.

16 Klein, S.26.

DIE GESCHICHTE DER FCG

Die Gründung der FCG erfordert einen Rückblick auf die spannungsreiche Geschichte der christlich-sozialen Gewerkschaftsbewegung in Österreich.

Ihre Etappen und Persönlichkeiten sind vor allem in zwei Büchern über die christliche Gewerkschaftsbewegung in Österreich dargestellt.¹⁷ Diese Ausführungen sind „ein Nachschlagewerk über die geschichtliche Vergangenheit der christlichen [Gewerkschafterinnen und] Gewerkschafter, ihre Kämpfe und Erfolge, über die Mühen und Opferbereitschaft ihrer Mitglieder und [Funktionärinnen und] Funktionäre im Ringen um einen sozialen und wirtschaftlichen Aufstieg.“¹⁸

In groben Zügen kann der Werdegang der christlich-sozialen Gewerkschaftsbewegung in drei Etappen eingeteilt werden.

Richtungstreit und Einheitsgewerkschaft

In die erste Phase fällt der ausgeprägte Richtungstreit. Dieser entzündete sich an der unterschiedlichen Herangehensweise zur Bekämpfung des sozialen Elends der Arbeitnehmenden und

17 Die christlichen Gewerkschaften in Österreich (herausgegeben von der Stiftung für die Pflege der Tradition der christlichen Arbeiterbewegung), Wien 1975; sowie: Reichhold Ludwig, Geschichte der christlichen Gewerkschaften Österreichs, Wien 1987.

18 Altenburger Erwin, Zum Geleit, S.9f, hier: S.9; in: Die christlichen Gewerkschaften in Österreich (herausgegeben von der Stiftung für die Pflege der Tradition der christlichen Arbeiterbewegung), Wien 1975.

die Weltwirtschaftskrise (1929-1933). Ihre Folgen sind die größte Herausforderung für die Arbeiterbewegung: dem Zusammenbruch der Banken folgen Massenarbeitslosigkeit, Hyperinflation, Hunger, wirtschaftliche Unsicherheit und Abbau der Sozialleistungen. Die zunehmende Verelendung breiter Schichten führt auch zu einer politischen Radikalisierung. Paramilitärische Verbände tragen die Parteipolitik auf die Straße: aus politischem Diskurs werden Machtdemonstrationen, aus Diskussionen werden gewaltsame Auseinandersetzungen.

Die ideelle Kluft zwischen den beiden großen Parteiblöcken und damit auch zwischen den sozialistischen und der christlich-sozialen Gewerkschaften scheint unüberwindbar.¹⁹ Dieser Graben wurde 1934 nochmals vertieft. Nachdem ein Staatsstreich durch das Dollfuß-Regime erfolgt war, wurde eine Einheitsgewerkschaft verordnet. In dieser konnten sich neben regierungstreuen auch christliche Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter einbringen. Die sozialistischen Gewerkschaften hingegen, welche freie genannt wurden, waren verboten und mussten als illegale Vereinigung im Untergrund agieren.

Wer dieses Faktum der kämpferischen Auseinandersetzungen in der heutigen gewerkschaftlichen Geschichtserzählung in den Hauptfokus rückt, befeuert eine Gegnerschaft innerhalb der Arbeitnehmerschaft. Gleichzeitig ignoriert eine solche Betonung die im 2. Weltkrieg erfolgten gemeinsamen leidvollen Erfahrungen. Diese führten schlussendlich zu einem grundlegenden Wandel in der österreichischen Gewerkschaftsbewegung:

¹⁹ Zankanella Alfred, Die christliche Arbeiterbewegung (unveröffentlichtes Manuskript).

aus einer Gegnerschaft wurde ein Miteinander unter einem gemeinsamen Dach [= ÖGB].²⁰

2. Weltkrieg

Eine zweite Phase, von der gesprochen werden muss, umfasst die tragischen Ereignisse des 2. Weltkrieges, wo jegliche Gewerkschaftsarbeit verboten war und wo es für die Geschichte der Gewerkschaftsbewegung in Österreich zu weichenstellenden Entscheidungen kam. Zum einen kam es über ideologische Grenzen hinweg zu Kontakten als Vorbereitung auf eine Zusammenarbeit: „In den Todeslagern schworen sich die Feinde von einst das neue Österreich in Toleranz und Achtung vor der Religion und der Meinung des anderen gemeinsam zu errichten.“²¹ Zudem erfolgten diese Bemühungen der christlich-sozialen Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter illegal in kleinen Gruppen, immer angesichts der Gefahr, verraten zu werden. Im Laufe der Jahre wurde auch klar, dass „eine Persönlichkeit an die Spitze der Bewegung gestellt werden müßte, die von möglichst allen anerkannt wurde und der es gelingen konnte, die verschiedenen Meinungen auf einen gemeinsamen Nenner zu bringen. Bald nach 1940 wurde Lois Weinberger [...] ersucht, ob er nicht diese Aufgabe übernehmen wolle.“²²

20 Dieses gemeinsame überfraktionelle Dach ist eine österreichische Errungenschaft des Jahres 1945. International ist das eine Einzigartigkeit mit großem Erfolg für die Organisationsdichte. In anderen Ländern, in denen es nach wie vor Richtungsgewerkschaften gibt, tun sich Gewerkschaftsorganisationen viel schwerer.

21 Raming Walter, Sozialreform: Im Mittelpunkt steht der Mensch, S.35-101, hier: S.56; in: Klein Karl, Pellar Brigitte, Raming Walter (Hrsg.), Menschenwürde. Menschenrecht. Sozialreform. 100 Jahre christliche Gewerkschafter in Österreich, Wien 2006.

22- Kluwick Christl, Die christlichen Gewerkschaften im Ständestaat, S.234-264, hier: S.258; in: Die christlichen Gewerkschaften in Österreich (herausgegeben von der Stiftung für die Pflege der Tradition der christlichen Arbeiterbewegung), Wien 1975.

Es waren viele Frauen und Männer, die sich in und für die christlich-soziale Gewerkschaftsbewegung einsetzten.²³ Eine herausragende Person neben Lois Weinberger war Leopold Kunschak, der 1891 den christlich-sozialen Arbeiterinnen- und Arbeiterverein gründete und sich Zeit seines Lebens für die Anliegen einer christlich-sozialen Interessensvertretung von Arbeitnehmenden in Österreich einsetzte.

Beide Männer werden hier genannt, weil sie beide 1945, als der 2. Weltkrieg endete, Unterschriften leisteten, welche die weiteren Entwicklungen in Österreich prägten. Lois Weinberger unterzeichnete als christlicher Gewerkschafter am 15. April 1945 die Gründungsurkunde des überfraktionellen Österreichischen Gewerkschaftsbundes und Leopold Kunschak unterschrieb als christlicher Gewerkschafter am 27. April 1945 die österreichische Unabhängigkeitserklärung.

Diesen beiden Unterschriften gingen viele Überlegungen, Gespräche und Diskussionen voraus. „Kunschak und Weinberger sahen für die Zukunft nur einen Weg: Christliche und Freie [Gewerkschafterinnen und] Gewerkschafter müßten auf einer neuen, einheitlichen Grundlage die gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen wahrnehmen, die Richtungsgewerkschaften der Zeit vor 1934 dürfen nicht mehr entstehen. Ein gemeinsamer politischer Weg [von Sozialdemokratinnen bzw. Sozialdemokraten und Christlich-Sozialen] war allerdings wegen der weltanschaulichen Differenzen nicht möglich. So faßte man in diesen Kreisen schon während des Krieges den Entschluß, nicht eine einheitliche [Arbeiterinnen- und] Arbeiterpartei zu schaffen, sondern die christlichen [Arbeiterinnen und] Arbeiter in der

23 Vgl. Die christlichen Gewerkschaften in Österreich (herausgegeben von der Stiftung für die Pflege der Tradition der christlichen Arbeiterbewegung), Wien 1975.

Form eines Bundes in eine künftige christliche Gesamtpartei einzugliedern.“²⁴ Mit diesen Entscheidungen wurden zwei Umwelten geschaffen, in welchen sich seitdem die christlichen Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter betätigen - Politik und Gewerkschaft.

Die Gründungen von ÖGB und ÖVP 1945

Die leidvollen Erfahrungen, die im Krieg gemacht wurden, sowie die Not und das Elend der Bevölkerung nach diesen Kriegsjahren bewogen ehemals feindliche Lager zur Zusammenarbeit. Im Jahr 1945 - am Ende des 2. Weltkrieges - überschlugen sich dabei die Ereignisse. Sie waren getragen von dem Wunsch, ein derartiges Grauen fortan zu verhindern, indem unverrückbare Grundsteine der Zusammenarbeit gesetzt werden.

So fanden sich am 14. April 1945 christliche Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter um Kunschak und Weinberger im christlichen Vereinshaus [Laudongasse 16, 1080 Wien] ein, um den ÖAAB zu gründen.²⁵

Dieser am 14. April von den christlichen Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern neu geschaffene ÖAAB war die Voraussetzung für die Gründung des ÖGB am 15. April 1945. Denn an diesem Tag unterschrieben Lois Weinberger, Vertreter des ÖAAB, Johann Böhm, Vertreter der SPÖ und Gottlieb Fiala, Vertreter der KPÖ, die Gründung des überparteilichen Gewerkschaftsbundes [ÖGB]. Böhm wurde als Vertreter der stärksten Fraktion Präsident, die beiden anderen Vize-Präsidenten des ÖGB.

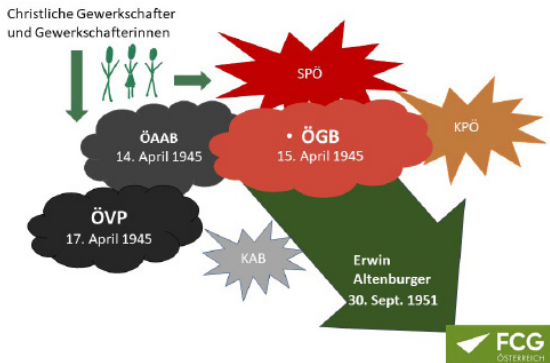
24 Kluwick Christl, Die christlichen Gewerkschaften im Ständestaat, S.259f.

25 Vgl. Das Johann-Gassner-Haus, Festschrift zur Namensgebung, Wien 1987.

Neben der Mitwirkung bei dieser gewerkschaftlichen Neuausrichtung war der ÖAAB darüber hinaus neben dem Bauernbund auch an der Neugründung der politischen Partei ÖVP beteiligt. So initiierten deren Vertreter am 17. April 1945 mit weltanschaulich Gleichgesinnten die Gründung der Österreichischen Volkspartei. Die anderen Bünde - aus denen die ÖVP besteht - entstanden später und waren als Bünde noch keine Gründungsorganisationen.

Die FCG wird am 30. September 1951 gegründet

Die Gründung der Fraktion Christlicher Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter, kurz FCG, erfolgte am 30. September 1951 beim 2. ÖGB Kongress. Das heißt, einige Jahre nachdem der überparteiliche ÖGB ins Leben gerufen wurde, kam es zur Formierung einer neuen Fraktion durch den ÖAAB²⁶ mit entscheidender Beeinflussung durch jene christlichen Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter, die sich nicht als ÖAAB Mitglied deklarierten.



26- In der Arbeiterkammer zeigt sich die Verflechtung von politischer und gewerkschaftlicher Vertretung im Miteinander von Funktionärinnen und Funktionären der FCG und des ÖAAB auf gemeinsamen Listen.

Die wesentliche Zielsetzung bei dieser Fraktionsgründung war das Prinzip der Unabhängigkeit von politischen Parteien. Denn seitens der Kommunistinnen und Kommunisten wurde 1950 versucht, den ÖGB politisch zu vereinnahmen, um so Parteipolitik zu betreiben. Um dieser und weiterer Vereinnahmungen zu entgehen, entschloss man sich mit gutem Beispiel²⁷ voranzugehen und die Fraktion der Christlichen Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter als eine eigenständige Fraktion zu gründen.

Ziel dabei war es, sowohl eine starke politische, weil weisungsungebundene Stimme für Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerinteressen zu sein, als auch jene christlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu vertreten, die keiner politischen Partei angehörten. Ein Name, der untrennbar mit dieser Entwicklung zusammenhängt, ist Erwin Altenburger. Er folgte 1946 Lois Weinberger als ÖGB Vizepräsident nach. „Unsere Aufgabe ist es“, erklärte dazu Altenburger, „den sozialistischen [Funktionärinnen und] Funktionären auf die Finger zu schauen, sie daran zu erinnern, daß sie als [Vertreterinnen und] Vertreter ihrer [Kolleginnen und] Kollegen dem überparteilichen Kurs des Gewerkschaftsbundes zu folgen haben [...] Nichtsdestoweniger liegt das Verdienst der christlichen [Gewerkschafterinnen und] Gewerkschafter darin, den ÖGB wiederholt vor einem Abgleiten von der grundsätzlichen Linie der Überparteilichkeit bewahrt zu haben [...]. Sie müssen sich als Minderheit ihrer Haut wehren - und das tut nicht nur ihnen, sondern dem ganzen ÖGB gut. Überparteilichkeit besagt natürlich nicht, daß der Gewerkschaftsbund unpolitisch sein

27 Die sozialdemokratische Fraktion blieb bis 2012 eine Teilorganisation der SPÖ. Erst durch das Finanz-Transparent-Paket, durch das Parteifinanzierungen in Österreich offengelegt werden müssen, kam es zu einer Trennung.

soll oder gar muß. Er kann es gar nicht sein. Die Aufgabe der Gewerkschaften [...] hat sich längst zu einer Einflußnahme auf alles Geschehen in Staat, Gesellschaft und Wirtschaft ausgeweitet [...]. Darüber jedoch wie, wann und mit welcher Zielsetzung dieses aktive Eingreifen stattfinden soll, gibt es je nach der politischen und weltanschaulichen Überzeugung der [Gewerkschafterinnen und] Gewerkschafter verschiedene Meinungen. Sie müssen zunächst innerhalb des Gewerkschaftsbundes koordiniert und auf eine gemeinsame Linie gebracht werden, damit das Gewicht der gemeinsamen Organisation auch wirkungsvoll eingesetzt werden kann.“²⁸

Die Fraktion der Christlichen Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter ist somit eine weltanschauliche Gruppierung im Österreichischen Gewerkschaftsbund, welche auf Basis der christlichen Soziallehre unabhängig von Religionsgemeinschaften und unabhängig von politischen Parteien die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vertritt.

28 Größl Franz, Die christlichen Gewerkschaften im ÖGB, S.266-299, hier: S.271 u. 274f; in: Die christlichen Gewerkschaften in Österreich (herausgegeben von der Stiftung für die Pflege der Tradition der christlichen Arbeiterbewegung), Wien 1975.

AUFBAU DES ÖGB UND DER FCG

Zu welcher Gewerkschaft gehörst du? Mit dieser Frage können viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Gewerkschaftsmitglied sind, kaum etwas anfangen. Denn es ist ja eine Gewerkschaft.

Doch wer aufgrund einer Funktion plötzlich mehr mit dem Aufbau und den Strukturen der Gewerkschaft zu tun bekommt, der bzw. dem erscheint die Gewerkschaftswelt als ein großes, komplexes und undurchsichtiges Gefüge. Das Anliegen der folgenden Ausführungen besteht deshalb darin, den groben Rahmen der Strukturen des ÖGB und damit der FCG sichtbar zu machen. Mit dem Ziel, Verständnis für den Aufbau zu erzeugen und gleichzeitig Mut zu machen, diese Strukturen für eine starke Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerpolitik zu nutzen. Eine erfolgreiche Gewerkschaftspolitik sieht in den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern keine Klassengegner, sondern Sozialpartner. Für die FCG ist Sozialpartnerschaft ‚die sinnvollste und der Würde des Menschen am besten entsprechende Form der Austragung von Konflikten‘ (= partnerschaftliche Konfliktbewältigung).

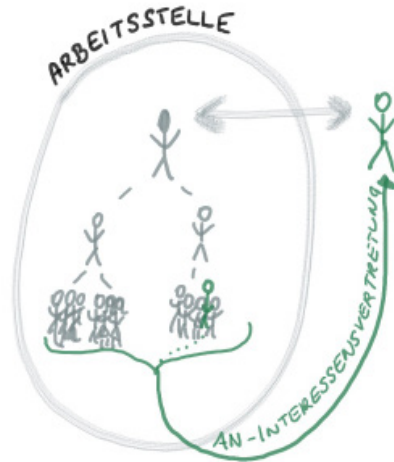
Gewerkschaft erscheint heute als eine altbackene Organisation, welche mit ihren vielen Gremien, Kürzeln und Bezeichnungen verwirrend wirkt. Wer sich dennoch nicht abschrecken

lässt und in die Gewerkschaftsarbeit einsteigt, ist schon froh, die Strukturen rund um den eigenen Betrieb bzw. rund um die eigene Dienststelle zu kennen. Hier geht es nicht um eine Bewertung, sondern um das Aufzeigen, wie Strukturen sich entwickelt haben. In einer Organisation, die sich als Bewegung von unten und daher als Solidargemeinschaft von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern versteht, gibt es gewachsene Strukturen.

Bei dieser allen bekannten Komplexität wird - wie schon betont - bei den nachstehenden Ausführungen zum ÖGB und zur FCG angesetzt. Es geht um keine exakte und differenzierte Darstellung der Strukturen, sondern um eine grundsätzliche Erklärung, wie Gewerkschaftsarbeit aufgebaut ist. Diese Vorgehensweise wird gewählt, weil die gewachsenen Strukturen vielerlei Einzigartigkeiten aufweisen, deren Erklärung allein für jene, welche mit dieser Eigenheit in ihrem Bereich konfrontiert sind, von Bedeutung ist. Daher finden sie hier keine Erwähnung. Gleichzeitig, und das ist das Wichtigste, muss eine grundsätzliche Darstellung der gewerkschaftlichen Strukturen so gestaltet sein, dass diese spezifischen Fälle im skizzierten Grundriss der gewerkschaftlichen Strukturen eingefügt werden können.

Arbeitsstelle als Ausgangspunkt

Als Ausgangspunkt für den Grundriss des Gewerkschaftsbundes wird jene Tatsache herangezogen, dass Menschen an ihrer Arbeitsstelle die Interessen ihrer Kolleginnen und Kollegen vertreten. Da die Gewerkschaftsbewegung seit dem 2. Weltkrieg in Österreich eine Solidargemeinschaft ist, die ihre Stärke und ihr Gewicht für die Anliegen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einzusetzen hat, kommt dieser jeweiligen Arbeitsstelle in den Gewerkschaftsstrukturen eine besondere Bedeutung zu.



Belegschaftsvertretung in einer

Dass dieser Einsatz für die Kolleginnen und Kollegen vor Ort in einer Funktion geschehen kann, verdanken wir mutigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die seit dem 19. Jahrhundert für dieses Recht, als Interessensvertretung anerkannt zu sein, hart gekämpft haben. Die unterschiedlichen Bezeichnungen - Betriebsrat, Personalvertretung und deklarierte Vertrauensperson - haben folglich eines gemeinsam: Sie beschreiben eine Funktion, deren Rolle es ist, sich an der Arbeitsstelle für die Interessen und Anliegen der eigenen Kolleginnen und Kollegen einzusetzen.

Um diese Vertretung der Kolleginnen und Kollegen an der Arbeitsstelle bestmöglich zu gewährleisten, braucht es eine Unterstützung - diese erfolgt durch das Netzwerk der Gewerkschaft, d. h. durch die Solidargemeinschaft ÖGB = Gewerkschaftsbund.

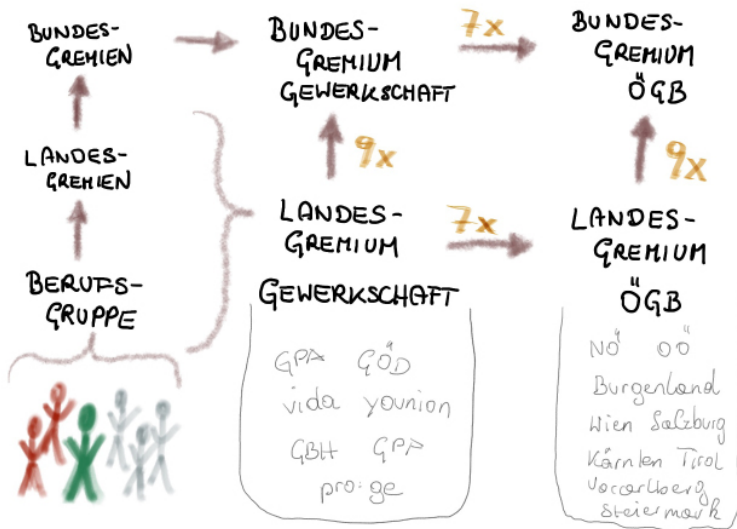
Kurzum, Gewerkschaft bedeutet nicht nur Information, Service oder Weiterbildung für ihre Mitglieder, sondern verleiht den jeweiligen Anliegen einer Belegschaft auch politisches Gewicht. Denn es hat ein anderes Gewicht, wenn die bzw. der Gewerkschaftsvorsitzende oder die Präsidentin bzw. der Präsident des Gewerkschaftsbundes eine Forderung stellt.

Damit ist das zentrale Merkmal des Österreichischen Gewerkschaftsbundes [=ÖGB] formuliert. Es geht um Stärkung durch Vernetzung [= Solidarisierung] der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über Berufsgruppen und Bundesländergrenzen hinweg.

Gewerkschaft/Bundesland - zwei Zuordnungen

Jede Arbeitsstelle, wo es Belegschaftsvertretungen gibt, ist aufgrund ihrer Branche einer bestimmten Gewerkschaft zugeteilt. Darüber hinaus ist jede Arbeitsstelle regional verankert. Das bedeutet, dass sie jenem Bundesland zugerechnet wird, in dem sich die Arbeitsstelle befindet.

Diese Form der doppelten Beheimatung ist dann von Bedeutung, wenn Gewerkschaftsmitglieder in ihrer Funktion als Belegschaftsvertretung gewerkschaftliche Hilfe und Unterstützung brauchen. Oder dann, wenn diese Frauen und Männer eine Funktion in der Gewerkschaft übernehmen.



Zusammenfassung von Gewerkschaft und Land sowie ÖGB

Die Einteilung nach Gewerkschaft und Region ist folglich für alle, die sich in der Gewerkschaft auskennen wollen, der erste Schritt für das Verstehen der Strukturen.

1. Die Gewerkschaft

In einer Gewerkschaft werden verschiedene GEWERKE (= an etwas werken, d. h. einer bestimmten Berufsgruppe angehören) zusammengefasst.

Heute gibt es im ÖGB sieben Gewerkschaften. In den Anfängen des ÖGB gab es eine viel größere Anzahl an Einzelgewerkschaften, nämlich 16. Die danach erfolgten Zusammenlegungen hatten ganz unterschiedliche Motive.

Grundsätzlich ist bei Veränderungsprozessen festzuhalten, dass jede Organisation, die sich verändert, damit leben und umgehen muss, dass die Kultur der vorhergehenden Organisationsform noch in einigen Köpfen und Herzen weiterlebt. Insofern kann es sein, dass die öffentliche Wahrnehmung sowie das gewerkschaftliche Selbstverständnis mit den organisatorisch stattgefundenen Veränderungen im ÖGB nicht immer Schritt gehalten haben.

Unabhängig davon gibt es sieben Gewerkschaften, die zum Österreichischen Gewerkschaftsbund gehören:

1. GPA - Meine Gewerkschaft

In der Gewerkschaft der Privatangestellten sind vor allem die Privatangestellten zusammengefasst.

2. GÖD - Gewerkschaft öffentlicher Dienst

In dieser Gewerkschaft sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes zusammengefasst.

3. Younion_Die Daseinsgewerkschaft

In dieser Gewerkschaft sind Gemeindemitarbeitende sowie die meisten freiberuflich Tätigen zusammengefasst.

4. GBH - Gewerkschaft Bau Holz

In dieser Gewerkschaft sind Berufe rund um Bau- und Holzgewerbe zusammengefasst.

5. Gewerkschaft Vida

In dieser Gewerkschaft sind die Bereiche Verkehr und Dienstleistungen zusammengefasst.

6. GPF - Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

In dieser Gewerkschaft sind vor allem die Post- und Telekommitarbeitenden zusammengefasst.

7. **pro:ge - Produktionsgewerkschaft**

In dieser Gewerkschaft sind Arbeiterinnen und Arbeiter aus unterschiedlichen Produktionsbereichen zusammengefasst.

2. **Das Bundesland**

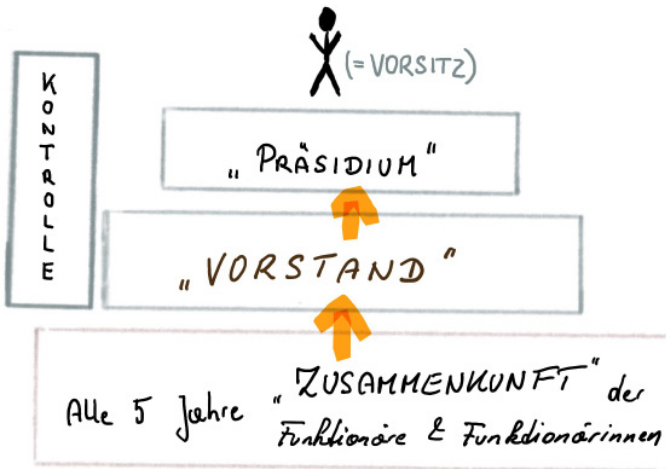
Hier werden Arbeitsstätten nach ihrer Örtlichkeit eingeteilt. Sie sind nach Bezirken, Regionen bzw. Ländern zusammengefasst. Das bedeutet, dass im ÖGB analog zu den neun Bundesländern Landesgremien und Landesorganisationen²⁹ geschaffen wurden.

²⁹ Hierbei ist zu bemerken, dass Wien als Sitz der Bundesgremien oftmals durch die Bundesorganisation mitbetreut wird.

Gremienstruktur im ÖGB - ein Überblick

Mit Blick auf die Gremien im ÖGB stellt sich die Frage, welcher Strukturlogik sie folgen. Im Grunde kann gesagt werden, dass die gewerkschaftliche Gremienstruktur zumeist aus vier Gremien besteht, an deren Spitze eine Vorsitzende bzw. ein Vorsitzender gewählt wird. Sie folgen folgender Logik:

1. Eine große Zusammenkunft von Funktionärinnen und Funktionären. Sie findet alle fünf Jahre statt.
2. Ein Vorstand, der sich je nach Statut innerhalb eines Jahres trifft, um die Arbeit während der fünf Jahre zu dirigieren.
3. Ein Präsidium, das sich regelmäßig trifft und aktuelle Entscheidungen fällen kann.
4. Kontrolle, welche die Einhaltung der Vorgaben überwacht.



Logik der Gewerkschaftsgremien

Egal wie die Bezeichnungen der Gremien in den einzelnen Berufsgruppen, Gewerkschaften oder im ÖGB lauten, sie

funktionieren alle nach dem gleichen Prinzip: Von der Breite der Funktionärinnen und Funktionäre hin zu einer Spitze, die eine Person mit ihren jeweiligen Stellvertreterinnen bzw. Stellvertretern innehat. Jede Gewerkschaft hat das autonom geregelt. Festgehalten sind die Details im jeweiligen Statut und der entsprechenden Geschäftsordnung.

Etwas Grundsätzliches, das neben den Gremien und der Strukturlogik ebenso für das Verstehen der Gremienstruktur des ÖGB von Relevanz ist, sind die drei Abteilungen: Frauen, Jugend und Pensionistinnen bzw. Pensionisten. Diese folgen in ihren Gremien der bereits beschriebenen Strukturlogik und delegieren aus ihren Kreisen in die jeweiligen Gewerkschaftsgremien.

Fraktionen im ÖGB

Der ÖGB ist ein überparteilicher Gewerkschaftsbund, der jedoch nicht unpolitisch ist. Diese Aussage ist immer wieder als Antwort zu hören, wenn die Frage nach den Fraktionen im ÖGB gestellt wird.

Dabei geht es nicht darum, dass der ÖGB die starke politische Stimme für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist. Zum Ausdruck wird gebracht, dass die Fraktionen - welchen eine politische Nähe zugesagt wird - die Arbeit und Gangart des ÖGB bestimmen.

Die FCG ist die zweitstärkste Fraktion im ÖGB. Sie ist durch ihre Größe auch ein wirklicher Garant für die Überparteilichkeit des ÖGB. Gäbe es die Fraktion der Christlichen Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter nicht, wäre der ÖGB eindeutig der Sozialdemokratie zuzuordnen.

Neben dem, dass die Fraktionen die Arbeitsweise des ÖGB bestimmen, sind sie diejenigen, welche die Zusammensetzung der Gremien festlegen. Daher ist eine fraktionelle Deklaration für die Fraktionen ein wichtiger Baustein. Je mehr Gewerkschaftsmitglieder sich zu einer Fraktion bekennen, desto stärker ist sie und desto mehr Einfluss hat sie auf die Arbeit des ÖGB.

Derzeit gibt es sechs anerkannte Fraktionen im ÖGB:

- » Fraktion Sozialdemokratischer Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter
- » Fraktion Christlicher Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter
- » Gewerkschaftlicher Linksblock
- » Unabhängige Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter
- » Parteifreie Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter Österreichs
- » Freiheitliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

DANKSAGUNG

An dieser Stelle bedanke ich mich bei jenen Kolleginnen und Kollegen, die sich die Mühe gemacht haben, meinen Rohentwurf zu lesen.

Ich bin sehr dankbar, dass sie mir ihr Wissen zur Verfügung stellten und wertvolle Hinweise rückgemeldet haben.

In alphabetischer Reihenfolge:

Doiber Florian

Gabriel Monika

Gjecaj Andreas

Pörtl Fritz

Schediwy-Klusek Michael

Schnedl Norbert

Tiller Markus

Wiesinger Gertraud

LITERATURVERZEICHNIS

Altenburger Erwin, Zum Geleit, S.9f, in: Die christlichen Gewerkschaften in Österreich [herausgegeben von der Stiftung für die Pflege der Tradition der christlichen Arbeiterbewegung], Wien 1975.

Anzenbacher Arno, Christliche Soziallehre, in: FCG [Hrsg.], Die aktuelle Reihe, Heft 10, Wien 1981.

Bernard Johannes/Schallenberg Peter, Katholische Soziallehre. Politische Handlungsfelder und christliche Werte, Münster 2008.

Das Johann-Gassner-Haus, Festschrift zur Namensgebung, Wien 1987.

fcg. Grundsatzprogramm. Standort, Grundwerte, Bekenntnisse und Leitsätze; in: FCG im ÖGB [Hrsg.], Die aktuelle Reihe, Heft 8, Wien 1979.

Gassner Johann, Vorwort, S.4f; in: fcg. Grundsatzprogramm. Standort, Grundwerte, Bekenntnisse und Leitsätze; in: FCG im ÖGB [Hrsg.], Die aktuelle Reihe, Heft 8, Wien 1979.

Größl Franz, Die christlichen Gewerkschaften im ÖGB, S.266-299; in: Die christlichen Gewerkschaften in Österreich [herausgegeben von der Stiftung für die Pflege der Tradition der christlichen Arbeiterbewegung], Wien 1975.

Klein Karl, Vom Klassenkampf zum Europäischen Sozialmodell, S.21-33; in: Klein Karl, Pellar Brigitte, Raming Walter (Hrsg.), Menschenwürde. Menschenrecht. Sozialreform. 100 Jahre christliche Gewerkschafter in Österreich, Wien 2006.

Kluwick Christl, Die christlichen Gewerkschaften im Ständestaat, S.234-264; in: Die christlichen Gewerkschaften in Österreich [herausgegeben von der Stiftung für die Pflege der Tradition der christlichen Arbeiterbewegung], Wien 1975.

Knoll August M., Österreichs Anteil am Entstehen der Enzyklika ‚Rerum novarum‘, S.143-148; in: KAB (Hrsg.), Dokumente. Etappen der katholisch-sozialen Bewegung in Österreich seit 1850, St. Pölten 1980.

Neuhold Leopold, Gedankensplitter zu 120 Jahren Christlicher Soziallehre, S.14-21; in: FCG (Hrsg.), 120 Jahre Christliche Soziallehre. Die Wirkungsgeschichte von ‚Rerum novarum‘ von 1891 bis in die Gegenwart, Wien 2011.

Petter Karin, Zusammenhänge erkennen. Mit der ökosozialen Brille den Weg aus der Krise finden. Ausführungen zur Enzyklika „Laudato si“ von Papst Franziskus, Wien 2016.

Raming Walter, Sozialreform: Im Mittelpunkt steht der Mensch, S.35-101; in: Klein Karl, Pellar Brigitte, Raming Walter (Hrsg.), Menschenwürde. Menschenrecht. Sozialreform. 100 Jahre christliche Gewerkschafter in Österreich, Wien 2006.

Reichhold Ludwig, Geschichte der christlichen Gewerkschaften Österreichs, Wien 1987.

Schmit Hans-Georg, Die Christliche Arbeiterbewegung 1933-1946. Vom Untergang der Demokratie bis zum Beginn der Zweiten Republik, Wien 2013.

Schnedl Norbert, Vorwort; in: Wir leben Werte. Grundsatzprogramm der Fraktion Christlicher Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter Österreichs, Wien 2009.

Zankanella Alfred, Die christliche Arbeiterbewegung [unveröffentlichtes Manuskript].

ÜBER DIE AUTORIN



Mag.^a Mag.^a Dr.ⁱⁿ Karin Petter-Trausnitz, MSc ist Expertin für Sozialethik im ÖGB.

Sie studierte Theologie, Pädagogik und Soziologie in Graz, Wien und Tübingen sowie Veränderungsmanagement an der Donau-Universität-Krems.

Beruflich begann sie am BRG Kepler als Pädagogin und war gleichzeitig Vizepräsidentin der Katholischen Aktion Steiermark. Ihre pädagogische Laufbahn führte sie u.a. an die Universität Tübingen und das Stiftsgymnasium Admont. Danach war sie Lehrbeauftragte an der Goethe Universität in Frankfurt und arbeitete als gesellschaftspolitische Referentin in der Diözese Graz-Seckau.

Seit 2009 leitet sie die Bildung in der Fraktion der Christlichen Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter. Sie ist bestrebt, christliche Soziallehre praxistauglich zu vermitteln.

Ihre Kernkompetenzen als Trainerin, Beraterin und Coach sind souveränes Auftreten und durchsetzungstarkes Verhandeln.

