

12 Thesen zur ZUKUNFT DER ARBEIT

Andreas Gjecaj, 2016

1. These: Unsere Arbeitswelt ist derzeit mitten in einem radikalen Wandel.

Aus der Geschichte kennen wir Phasen, in denen sich jahrzehntelang relativ wenig veränderte, aber auch Phasen in denen – meist durch Erfindungen befeuert – radikale Veränderungen unserer Art zu leben und zu arbeiten stattgefunden haben. Mit der Erfindung des Webstuhls (1784) und in Folge der Einführung mechanischer Produktionsanlagen (Wasser- und Dampfkraft) begann um 1800 die 1. Industrielle Revolution. Mit den ersten Fließbändern (um 1870 in Schlachthöfen) und der Übernahme dieser Produktionsmethode durch Henry Ford in der Autoindustrie, begann um 1900 die 2. Industrielle Revolution. Mitte des 20. Jahrhunderts gab es erste programmierbare Steuerungen, der Einsatz von EDV – elektronischer Datenverarbeitung wird als 3. Industrielle Revolution bezeichnet. Am Beginn des 21. Jahrhunderts spricht man – nicht zuletzt durch die sich immer schneller vervielfachende Datenmenge und den technischen Fortschritt – von der 4. Industriellen Revolution, der Industrie 4.0 oder der Digitalisierung.

2. These: Die Digitalisierung erzeugt ähnlich dramatische Veränderungen, wie die erste „Industrielle Revolution“.

Einige Zahlen verdeutlichen den rasanten Wandel, in dem wir uns gerade befinden: Alle fünf Jahre verdoppelt sich das weltweit verfügbare Wissen. In manchen Bereichen dauert dies sogar nur neun Monate. Die Hälfte dieses erworbenen Wissens bleibt nur maximal 4 Jahre aktuell. Was den Fortschritt in der Technologie betrifft, prognostiziert die EU-Kommission, dass bereits in nur 10 Jahren rund 80 % der heute angewandten Technologien durch neue ersetzt sein werden. Berufsbilder werden sich verändern oder könnten gänzlich verschwinden. Studien sagen voraus, dass in wenigen Jahrzehnten rund 47 % der heutigen Arbeitsplätze verschwunden sein werden (*Quelle: Arbeit 4.0 – Digitalisierung der Arbeitswelt; FCG-Jugend, 2016*). Das Tempo der digitalen Durchdringung aller Lebensbereiche ist enorm und die Herausforderungen sind groß. Viele Formen von Arbeit verlieren zusehends ihre örtliche und zeitliche Gebundenheit. Immer mehr Tätigkeiten werden in Zukunft von Maschinen geleistet werden können.

3. These: Daten sind der Rohstoff des 21. Jahrhunderts.

Noch im Jahr 2000 waren 75 % der Daten in der Welt analog gespeichert (Papier, Film, Vinyl-LPs, Audiokassetten, usw.). Heute ist nur mehr weniger als 1 % des weltweiten Datenvolumens analog vorhanden (*Quelle: Digitalisierung der Arbeitswelt – Projektbericht, Wien 2016*). Diese – bisher unvorstellbaren – Datenmengen kann man heute rasch und kostengünstig verknüpfen. So nutzen zum Beispiel einige Hedge-Fonds Twitter Nachrichten, um Kursentwicklungen auf Börsen vorherzusagen. Oder Twittermeldungen über Kopfschmerzen werden als Indizien für neu entstehende Grippewellen – in Echtzeit – herangezogen. Neuerdings werden von einigen Fluglinien Wetterdaten, welche ohnehin in den jeweiligen Flugzeugen elektronisch erfasst und gespeichert wurden, mit den Daten von Wetterstationen zusammengespielt, was die Wetterprognosen deutlich verbessert. Der Erkenntnisgewinn durch „Big Data“ ist groß und kann auch nützlich sein; andererseits: Je

mehr die Datenanalyse genutzt wird, desto mehr (Vor-) Entscheidungen werden von Maschinen – und nicht von Menschen – getroffen. Wenn Daten zum wertvollen Rohstoff werden, ist auch zu klären, wem diese Daten gehören. Werden beispielsweise über eine App Daten über einen User gesammelt, so sollten diese Daten grundsätzlich dem User gehören und nicht dem Betreiber der App. Damit könnte man die rasch wachsende Macht der Konzerne auf ein vernünftiges Maß einschränken.

4. These: Die „Digitale Revolution“ ist bereits in vollem Gange und übt massiven Einfluss auf uns aus.

Während man beim Begriff „Roboter“ zunächst an die industrielle Produktion und Sachgütererzeugung denkt, wo tatsächlich computergesteuerte Maschinen immer häufiger und umfassender Produktionsprozesse übernehmen, die bisher von Menschenhand abgewickelt wurden, werden sich auch in vielen anderen Bereichen ganze Berufsbilder verändern oder gänzlich verschwinden. Immer mehr Arbeitsprozesse werden durch Softwareprogramme erledigt. Entscheidungen, die bisher von hochqualifizierten Sachbearbeiter/innen getroffen wurden, werden zukünftig – anhand einer Fülle von digital verfügbaren Informationen – durch Softwareprogramme gefällt, z.B. Vergabe von Bankkrediten, Anlageberatungen, Versicherungen, Betriebsprüfungen usw. Auch im Handel gewinnt der Einsatz computergesteuerter Maschinen und ausgeklügelter Software ständig an Bedeutung. Hier verändern sowohl der Internethandel, wie auch die technischen Möglichkeiten, elektronische „Chips“ billigst herzustellen und praktisch alle Artikel damit auszustatten, die derzeitige Situation. Mit einer Voll-Automatisierung in einem „digitalen Supermarkt“, d.h. wo der Einkauf elektronisch erfasst und abgebucht wird und die Regale von Robotern nachgeschichtet werden, würden allein in Österreich rund 200.000 Arbeitsplätze im Handel wegfallen. Dies wirft zahlreiche Fragen auf.

5. These: Mit der Digitalisierung wird eine neue „Sicht der Welt“ geschaffen. Umso entscheidender wird sein, die Wertschöpfungskette neu zu beleuchten.

Anstelle bisheriger – klar definierter – Wertschöpfungsketten werden in Zukunft dynamische Wertschöpfungsnetzwerke entstehen. Im Internet generieren Anbieterplattformen von Dienstleistungen Wertschöpfung in fast allen Ländern der Welt, während derzeit noch keinerlei Regulative für einen fairen Wettbewerb sorgen und auch Steuern und Abgaben derzeit nur nationalstaatlich geregelt sind. Wenn Gewinne aus dem Arbeitseinsatz abnehmen und jene aus Betriebsmitteleinsatz steigen, müssen neue Wege gesucht und gefunden werden, die zu einer gerechteren Aufteilung der erwirtschafteten Gewinne führen. Die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme ist auf eine breitere Basis zu stellen. Die derzeitige – in Österreich eng an einen Arbeitsplatz geknüpfte – Finanzierung ist zu eng gefasst, es müssen auch andere Finanzierungsformen (z.B. Wertschöpfungsabgabe, Abgaben für den Marktzugang, ...) Eingang in das Steuer- und Abgabensystem finden, wenn zusehends mehr Maschinen und Roboter die Arbeit verrichten. Es ist auch sicherzustellen, dass außerhalb Europas produzierende Konzerne für Umsätze in Europa ihren Beitrag zur Finanzierung staatlicher Aufgaben und sozialer Sicherung leisten. Die Digitalisierung muss in

Zukunft das Leben aller Menschen verbessern und darf nicht ein Geldvermehrungsprogramm für einige wenige sein, die unermesslichen Reichtum anhäufen.

6. These: Das Internet darf nicht zu einer Dimension unserer Lebens- und Arbeitswelt verkommen, wo weder Recht noch Gesetz gelten.

Am Bekanntesten sind wohl die wüsten Beschimpfungen, die unter der Bezeichnung „shit-storm“ und unter dem Deckmantel von erfundenen Pseudo-Namen, also ohne Kenntlichmachung der wahren Identität, in sogenannten „sozialen Netzwerken“ rund um die Welt laufen. Vieles an Wut und Aggression, was im „wirklichen Leben“ zu strafbaren Tatbeständen führen würde, wird hier hemmungslos ausgelebt – und scheint auch auf den menschlichen Umgang im Alltag abzufärben. Auch in der Arbeitswelt entstehen völlig neue Arbeitsbeziehungen, z.B. beim sogenannten „Crowdworking“. Dort werden Arbeitsaufträge auf Plattformen ins Internet gestellt – mittlerweile existieren schon über 2.000 solcher Plattformen – und in einem weltweiten Wettbewerb bieten Menschen ihre Arbeitsleistung an. Sämtliche arbeitsrechtlichen Regelungen fehlen, es gibt keinen Mindestlohn, keinen Arbeitnehmerschutz und das Ergebnis dieses neuen „Taglöhnertums“ sind Stundenlöhne um 1,50 Dollar – oder der Gegenwert einer Pizza am Ende eines Arbeitstages. Ohne verbindliche Regelungen, die auch für sämtliche Internet-Plattformen gelten, kommt es so zur Verarmung breiter Bevölkerungsschichten, besonders junge Menschen werden um einen Zugang in reguläre Arbeitsverhältnisse betrogen.

7. These: Die Jugend darf nicht zum „vergessenen Verlierer“ der Digitalisierung werden.

Es ist kein Zufall, dass die Digitalisierung der Arbeitswelt besonders von jungen Menschen intensiv wahrgenommen wird. Sie stehen vor der Wahl, ob sie *„den Schwung mitnehmen und auf der Welle reiten oder sich dagegen wehren und in den Wassermassen der Digitalisierung untergehen“* (Denis Strieder und Rene Grundei in Arbeit 4.0, Wien 2016). Nicht nur in Südeuropa, wo Arbeitslosenraten bei 50 % bei unter 25-jährigen nach wie vor aktuell sind, droht eine Jugend ohne Job zum nachhaltigsten Verlierer der weltweiten Krise der letzten Jahre zu werden. Auch bei uns tut sich mittlerweile eine Kluft zwischen Jung und Alt auf, wie sich auch beim Abstimmungsverhalten der Briten in Bezug auf einen Austritt aus der EU eindrucksvoll gezeigt hat. Viel zu oft landen junge Menschen in prekären Arbeitsverhältnissen und müssen für Defizite im Bildungssystem den Kopf hinhalten. Die Aus- und Weiterbildung der jungen Menschen wird durch die Digitalisierung einen zentralen Stellenwert bekommen. Zum einen müssen Schulen entsprechend ausgestattet werden (Breitbandausbau), zum anderen müssen Bildungsziele völlig neu gedacht werden, wenn junge Menschen die im Internet („Mein Handy weiß es“ – Lied der deutschen Gruppe Maybeop) jederzeit abrufbaren Informationen als selbstverständlich empfinden. Was wird also der Lehrstoff der Zukunft sein? Eine weitere Kluft in Europa verläuft auch zwischen abgesicherten Alten und jungen Menschen, deren Erwerbsarbeitsverhältnisse so kurzfristig, so flexibel und oft auch so unterbezahlt sind, dass sie eine vernünftige Lebensplanung unmöglich machen. *„Wer der Jugend die Perspektive zerstört, zerstört seine eigene – und*

nicht nur im Pensionssystem“ schreibt Wolfgang Böhm in einem Kommentar in der Presse (Juni 2016). Wenn man sich diesen Herausforderungen nicht verschließt, kann die Digitalisierung der Arbeitswelt zur Chance werden, mehr Gerechtigkeit – auch zwischen den Generationen – zu schaffen.

8. These: Wir werden das Denkkorsett der Arbeitsgesellschaft verlassen und Offenheit für neue Denkmuster aufbringen müssen.

Ein Blick in die Geschichte zeigt, dass sich unser Verhältnis zur Arbeit völlig verändert hat. Während die Antike von der Einstellung geprägt war, Arbeit sei etwas Verachtenswertes, für Unfreie oder Sklaven, ist diese einst niederste Tätigkeit in der Gegenwart an die erste Stelle gerückt. Die „vita activa“ – die aktive Gestaltung der Welt, hat längst die „vita contemplativa“ – das Schauen und zu Verstehen suchende Teilhaben an der Welt, überflügelt. Mittlerweile ist der „Beruf“ mit dem man sein Geld verdient für die meisten Menschen ein unverzichtbarer Teil ihrer Identität. Mehr noch: es scheint bereits ein Weltbild zu geben, in der die ganze Welt als Baustelle verstanden und jede Tätigkeit zur Arbeit wird: Probenarbeit, Trauerarbeit, Beziehungsarbeit,... Gesichert scheint aber, dass die These des amerikanischen Ökonomen Jeremy Rifkin am Ende des 20. Jahrhunderts vom „Ende der Arbeit“ als Nachruf verfrüht war. Denn immer deutlicher tritt zutage, dass die Erwerbsarbeit nach wie vor der Schlüssel zur gesellschaftlichen Teilhabe ist.

Da uns im beginnenden 21. Jahrhundert in Europa andere Vermittlungsformen für den Selbstwert weitgehend unvertraut geblieben sind, haben wir auch keine echte Lebensalternative zur Arbeit und so wird die Erwerbs-Arbeitslosigkeit – zu Recht – als auf Dauer menschenunwürdiger Zustand empfunden. Allerdings hat beim Verständnis, was Arbeit ist und was nicht, eine Verengung stattgefunden. Nur die bezahlte Erwerbsarbeit wird als „echte Arbeit“ angesehen und mit gesellschaftlicher Achtung und Anerkennung verbunden. Dieses Denkmuster entpuppt sich immer mehr als Sackgasse, weil das in den letzten Jahrzehnten relativ gut funktionierende Zusammenspiel von Produktivität, Arbeitskräftebedarf und Konsum immer unübersehbarer aus dem Gleichgewicht kippt. Es droht eine Spaltung der Gesellschaft: Die einen haben keine Arbeit, für andere steigt die reale Arbeitszeit und die Zeitnot an.

Worum es heute also geht, ist ein Verlassen des Denkkorsetts der Arbeitsgesellschaft. Es ist höchste Zeit für die Einsicht, dass der Mensch sich nicht als arbeitender Konsument vom Tier unterscheidet, sondern als denkendes Wesen.

9. These: Arbeit muss gerechter bewertet und verteilt werden.

Wenn Arbeit mehr ist, als reine Erwerbsarbeit, dann muss eine sich in Veränderung befindliche Gesellschaft andere Formen der Arbeit anregen und ausbauen. Drei Bereiche werden im Grundsatzprogramm der FCG (*Wir leben Werte – Wien, 2009, Seite 22*) als „Triade der Arbeit“ angesprochen:

Die gesellschaftsbezogene Erwerbsarbeit entspricht der Solidarität: Arbeit als Wahrnehmen einer notwendigen Aufgabe in der Gesellschaft (Beruf)

Die personenbezogene Eigenarbeit entspricht der Personalität: Diese Arbeit zielt nicht auf Gelderwerb, sondern ist Nutzen für sich und das persönliche Umfeld (Familie)

Die gemeinschaftsbezogene Öffentlichkeitsarbeit entspricht der Subsidiarität: Diese – oft ehrenamtliche – Arbeit erledigt nützliche und notwendige Aufgaben für das gesellschaftliche und soziale Zusammenleben. (Vereine,...)

Alle drei Bereiche dieser „Triade der Arbeit“ tragen wesentlich zur gesamtgesellschaftlichen Wertschöpfung bei. Umso wichtiger erscheint, einerseits allen drei Bereichen die gleichwertige gesellschaftliche Anerkennung zukommen zu lassen, andererseits die Durchlässigkeit zwischen den Bereichen zu erhöhen. Da derzeit der weit überwiegende Teil unbezahlter Arbeit in Europa von Frauen geleistet wird, ist eine gerechtere Aufteilung der Arbeit vorrangig. Diese bedeutet sowohl eine Ablösung der einseitigen Abhängigkeit zugunsten des Berufs bzw. der Familie, als auch ein Gegenmodell zur „vaterlosen Gesellschaft“. So würde nicht nur die Wirtschaft von einem höheren Anteil an Frauen – auch in höheren und leitenden Positionen – profitieren, sondern würden auch Männer aus dem „Vater-Sein“ für sich und ihre Kinder eine bleibende Bereicherung für ihr Leben erfahren. Im Kontext der gerechten Aufteilung von Arbeit muss die Arbeitszeitdiskussion – auch um die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit – neu geführt werden.

10. These: Der Mensch ist kein „24/7-Wesen“, daher wird das Konzept der „GUTEN ARBEIT“ wichtiger.

Eigentlich klingt das alles sehr verlockend, Arbeitszeit, Arbeitsplatz und Arbeitsort frei aussuchen zu können. *„Sie können zu jeder Uhrzeit arbeiten, egal von welchem Ort aus, sie benötigen lediglich einen Laptop und einen Internetzugang!“* Es wird von der „Entgrenzung“ der Arbeitszeit gesprochen, weil fixe Arbeitszeiten hier keinen Sinn mehr machen, schreiben Denis Strieder und Anne Rothleitner-Reinisch in der Broschüre der FCG-Jugend.

Doch der Mensch kann nicht „rund-um-die Uhr“ arbeiten, er ist keine „Non-stop-Maschine“. Daher müssen die verschwimmenden Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit („...im Urlaub noch schnell die Mails checken!“) und die oft krank-machende ständige Erreichbarkeit zugunsten eines „taktvollen“ Lebens im menschlichen Rhythmus, wo Familie und Beruf vereinbar sind, zurückgedrängt werden. Bestes Beispiel für diesen Lebens-Rhythmus, der dem Ein- und Ausatmen gleicht, ist ein Jahrtausende altes Kulturgut: der Sonntag! Das menschliche Leben darf nicht ausschließlich auf die Wirtschaft hin ausgerichtet werden, sondern es muss mit einer regelmäßig wiederkehrenden Arbeitsniederlegung ein Ruhetag gesichert bleiben. Die Frage, ob die Sonn- und Feiertagsruhe einen Luxus darstellt, wird immer nachdrücklicher gestellt, weil moderne Produktionsmethoden eine Unterbrechung der Produktion immer verlustreicher erscheinen lassen. Daher wird gefordert, der Produktionslogik entsprechend, Arbeitszeit und Freizeit zu flexibilisieren. Selbstverständlich brauchen Kranke auch sonntags Pflege. Auch ein brennendes Haus muss gelöscht werden. Aber die Verbesserung der Rentabilität rechtfertigt allein keine Sonntagsarbeit. Sonntagsarbeit sollte auf drei Bereiche beschränkt bleiben:

- Arbeit an und für den Menschen und die Gesellschaft
- Arbeit aus zwingenden technischen Gründen
- Arbeit zur Verhinderung des Verderbs von Naturerzeugnissen

Der Sonntag dient nicht unserer Daseinsorge, sondern er repräsentiert das, was aller Arbeit erst Sinn gibt. Wenn wir wirklich einen siebenten Arbeitstag fordern, ist zu fragen, ob wir noch andere Werte vertreten, als jene, die über den Ladentisch gehen.

Gute Arbeit ist ein Gegenentwurf zur erlebten Realität vieler Menschen. Mindestens ein Drittel unserer wachen Zeit verbringen wir in der Arbeit. An unseren Arbeitsplätzen wird die Welt gestaltet, werden Ressourcen verbraucht, Produkte erzeugt, Dienste geleistet. Dort entscheiden sich Glück und Unglück, Gerechtigkeit und Ausbeutung, Sinnhaftigkeit und Frustration. GUTE ARBEIT ist mehr. Mehr als bloß Wirtschaftlichkeit, mehr als ein reiner Kostenfaktor. Gute Arbeit garantiert die Würde des Menschen, sorgt für gerechtes Einkommen und trägt Verantwortung für die Umwelt.

11. These: Die Digitalisierung ermöglicht umfassende Kontrolle. Es braucht daher ebenso umfassende Schutzbestimmungen.

Moderne Bohrmaschinen haben neuerdings einen Chip eingebaut, wo der/die jeweilige Benutzer/in ein Gegenstück bei sich tragen muss, damit die Maschine in Betrieb genommen werden kann. Viele solcher elektronischer Maßnahmen zum Schutz gegen Diebstahl oder unbefugte Inbetriebnahme (z.B. auch bei Autos) sollen uns das Leben erleichtern. Die Kehrseite dieser zunehmenden Datenerfassung: Über das Zusammenspielen verschiedener Daten können Lebensgewohnheiten (Urlaubsbuchungen, Restaurantbesuche, Nutzung mobiler Geräte,...), Einkaufsverhalten (Datenerfassung über Kunden-Karten und/oder bargeldloses Zahlen), aber natürlich auch Anwesenheit am Arbeitsplatz und geleistete Arbeit auf die Sekunde genau erfasst werden – der „gläserne Mensch“ wird damit Realität. Längst geht es nicht mehr darum, ob das alles möglich ist, sondern um die Frage, wie wir mit diesen neuen Möglichkeiten umgehen. In den USA werden bereits Versicherungsverträge je nach individueller Risikolage gestaltet. Wer eine günstige Krankenversicherung haben will, muss ein „Fitbits-tracking-Armband“ tragen, das Gesundheitsdaten, wie Puls und Hautspannung misst sowie Schritte zählt. (Quelle: Arbeit 4.0 oder das Ende der Arbeit, GPA-djp; Wien, 2015) So werden bisher kollektiv getragene Lebens-Risiken zunehmend auf Einzelne übertragen. Auch in Betrieben können auf Basis der Daten mit Hilfe von Algorithmen das Verhalten oder die Eignung von Mitarbeiter/innen für bestimmte Aufgaben vorausgesagt oder die laufende Arbeit analysiert werden. Es wird daher immer wichtiger, die Interventionsmöglichkeit und die Mitgestaltung von Betriebsrät/innen und Personalvertreter/innen zu stärken, um die Menschenwürde und die Privatsphäre der Arbeitnehmer/innen zu schützen. Bestehende Normen wie z.B. das Datenschutzgesetz müssen dazu weiter entwickelt werden. Es muss sichergestellt werden, dass die Menschenwürde berührende Kontrollmaßnahmen verboten und menschenunwürdige Praktiken sofort abgestellt werden.

12. These: Brücken in die Zukunft brauchen ein tragfähiges Fundament in der Gegenwart

Der polnische Philosoph Leszek Kolakowski schrieb in Bezug auf Tradition und Revolte: *„Hätten in der Vergangenheit nicht die neuen Generationen unaufhörlich gegen die ererbte Tradition revoltiert, dann würden wir noch heute in Höhlen leben. Würde jedoch die Revolte gegen die ererbte Tradition einmal universell werden, dann würden wir uns wieder in den Höhlen befinden. ... Eine Gesellschaft, in der der Kult der Tradition allmächtig wird, ist zur Stagnation verurteilt. Eine Gesellschaft, in der die Revolte gegen die Tradition universell wird,*

entzieht sich selbst den Boden.“ Gerade in Zeiten eines Umbruchs erscheint diese Balance zwischen Alt und Neu (über-)lebenswichtig! Das Fundament der Gegenwart muss ebenso für eine möglichst gerechte Verteilung der reduzierten Menge an Erwerbs-Arbeit sorgen, wie auch für eine Verteilung der Wohlstandgewinne, welche durch die Digitalisierung erzielt werden, anstatt Macht und Geld noch stärker in den Händen Weniger zu konzentrieren. Auch im „digitalen Zeitalter“ braucht es faire und praktikable Regelungen zum Schutz der Beschäftigten und arbeitsrechtliche sowie sozialversicherungsrechtliche Absicherungen. Doch auf diesem soliden Fundament aufbauend muss unser Blick offen und frei sein für eine Brücke in die Zukunft, für eine Gesellschaft, in der möglicherweise Maschinen den überwiegenden Teil der Arbeit verrichten. „Von Anfang an war es die Idee gewesen, den Menschen von Arbeit zu entlasten“ sagt der Wiener Philosoph Konrad Paul Liessmann und fragt weiter: „Warum geht nicht ein großes Aufatmen durch unsere Gesellschaft, dass wir dank unserer technischen Produktivität jetzt mehr Möglichkeiten haben, uns den wirklichen Dingen unseres Lebens, unseres Daseins, zuzuwenden?“ Die Antwort ist einfach: Wir sind noch viel zu sehr in unseren Denkmustern verhaftet und tun uns schwer, Gesellschaftsformen zu denken, in denen der Broterwerb nicht zwingend an die Arbeit gekoppelt ist („Wer nicht arbeiten will, der soll auch nicht essen“ schrieb schon der Apostel Paulus an die Thessalonicher). Am ehesten wird diese Balance wohl der Jugend gelingen. Die FCG-Jugend schreibt als Fazit ihres Projekts zur Digitalisierung: „Wir begreifen die Digitalisierung der Arbeitswelt als Chance. Als eine Chance für mehr Gerechtigkeit, ein zukunftstaugliches Sozialsystem, sicheren Wohlstand, bessere Gesundheit und mehr Zeit für jene Dinge, die uns am Herzen liegen.“ Und wohin sich die Arbeit in Zukunft hin entwickeln könnte beschreibt der in den USA lebende Philosoph und Begründer der „New-Work-Bewegung“ Frithjof Bergmann so: „Für die Zukunft ist es notwendig, eine Arbeit zu finden, an die man glaubt und die man gerne tut und nicht mehr oder minder erleidet. Eine Arbeit, die erhebt statt zu erniedrigen, die belebt, statt zu bedrücken, die Kraft gibt, anstatt die Seele auszusaugen.“

Quellen:

FCG Position: Digitalisierung – Wien 2015/16

Arbeit 4.0 – Digitalisierung der Arbeitswelt; Projekt der FCG-Jugend, Wien 2016

Digitalisierung der Arbeitswelt – Wissenschaftliches Thesenpapier des IHS, Wien 2016

Arbeit 4.0 oder das Ende der Arbeit? Grundlagenabteilung der GPAdj, Wien 2015

Die Presse – Kommentar von Wolfgang Böhm, 7. Juni 2016,

Christliche Soziallehre – Skriptum des ÖGB-Verlags; Andreas Gjecaj, 3. Auflage - Wien 2014

Wir leben Werte! Grundsatzprogramm der FCG, Wien 2009