



Arbeitswelt im Wandel – Soziale Sicherheit 4.0

Impulspapier der Deutschen Sozialversicherung vom 7. März 2018

Die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV Bund), die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), der GKV-Spitzenverband und die Verbände der gesetzlichen Kranken- und Pflegekassen auf Bundesebene haben sich mit Blick auf ihre gemeinsamen europapolitischen Interessen zur "Deutschen Sozialversicherung Arbeitsgemeinschaft Europa e.V." zusammengeschlossen.

Der Verein vertritt die Interessen seiner Mitglieder gegenüber den Organen der Europäischen Union sowie anderen europäischen Institutionen und berät die relevanten Akteure im Rahmen aktueller Gesetzgebungsvorhaben und Initiativen.

Die Kranken- und Pflegeversicherung, die Rentenversicherung und die Unfallversicherung bieten als Teil eines gesetzlichen Versicherungssystems wirksamen Schutz vor den Folgen großer Lebensrisiken.

I. Die Arbeitswelt im digitalen Wandel

Die Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahren massiv verändert. Die Entwicklungen schreiten, getrieben von verschiedenen Faktoren wie der Globalisierung, der Digitalisierung, dem technischen Fortschritt und demografischen Veränderungen der Gesellschaft, immer schneller voran.

Die Digitalisierung und der technische Fortschritt verändern die Arbeitswelt nachhaltig. Sie eröffnen im Hinblick auf die Lebensgestaltung neue Möglichkeiten und wecken entsprechend neue Bedürfnisse. Neben Chancen, die diese Veränderungen mit sich bringen, bergen sie auch neue Risiken, zum Beispiel für die Gesundheit der Erwerbstätigen und stellen Arbeitgeber, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor neue Herausforderungen. Der Begriff „Arbeit“ wird zunehmend zu einem Synonym für vielfältige Beschäftigungsformen mit unterschiedlichen rechtlichen Beziehungen zwischen den Beteiligten, die sich von den traditionellen Formen abhängiger Beschäftigung bzw. selbstständiger Erwerbstätigkeit unterscheiden. Neue



Dienstleistungsmodelle führen zu neuen Formen der Erwerbstätigkeit, die sich nicht auf ein Land oder einen einheitlichen Rechtsraum begrenzen lassen. Sie stellen auch die Systeme der sozialen Sicherung vor Herausforderungen.

Dem mit der Digitalisierung und den neuen Technologien einhergehenden Wandel müssen sich die Beteiligten auf allen Ebenen - auch auf der Ebene der sozialen Sicherungssysteme - stellen und Lösungen anbieten, die es möglichst vielen Menschen erlauben, von den Entwicklungen zu profitieren. Entstehende Nachteile sollten - wo möglich - behoben oder zumindest gemildert werden.

Mit diesem Impulspapier möchte die Deutsche Sozialversicherung einige grundlegende, nicht als abschließend zu verstehende Erwägungen aufzeigen und Politikempfehlungen abgeben.

II. Schutz durch die Solidargemeinschaft

Die Deutsche Sozialversicherung bietet als Solidargemeinschaft Schutz vor Risiken, die die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Einzelnen überfordern würde. Dabei ist das System der Sozialversicherung als beitragsfinanziertes System zwar auf die traditionellen Formen der Beschäftigung zugeschnitten. Digitalisierung und technischer Fortschritt verändern die Arbeitswelt jedoch nachhaltig.

Die Digitalisierung ermöglicht neue Formen der Tätigkeit, bei denen Erwerbstätige vom bislang gewährten Schutz der sozialen Sicherungssysteme möglicherweise nicht erreicht werden. Aber auch wenn sich die Arbeitswelt und damit die Beschäftigungsverhältnisse im traditionellen Sinn ändern, die Schutzbedürfnisse der Menschen bleiben dieselben. Ein angemessener Sozialschutz ist für die wirtschaftliche und soziale Sicherheit der Erwerbstätigen von großer Bedeutung.

Wenn zunehmend mehr Menschen in eine sozialversicherungsfreie Form der Erwerbstätigkeit wechseln, gleichzeitig wirtschaftlich aber nicht in der Lage sind, sich hinreichend über private Sicherungssysteme oder über die Entrichtung freiwilliger Beiträge zu den Sozialversicherungssystemen abzusichern, geraten diese Erwerbstätigen in die dauerhafte Abhängigkeit von staatlichen Fürsorgeleistungen. In der Folge droht die politische Gefahr der Verlagerung von Lasten auf die Solidargemeinschaften der Sozialversicherten.



Die Deutsche Sozialversicherung setzt sich dafür ein, dass allen Erwerbstägigen ein angemessener Zugang zum Schutz sozialer Sicherungssysteme gewährt wird. Dabei müssen jedoch auch die Rechte der Solidargemeinschaft gewahrt bleiben, d.h. Beitragspflichten müssen erfüllt werden, um die Nachhaltigkeit der Systeme der sozialen Sicherung zu gewährleisten.

III. Zugang zum Sozialschutz gewährleisten – etwaige Sicherungslücken schließen

Die Deutsche Sozialversicherung sieht derzeit keine Lücken in der formellen Absicherung der Erwerbstägen in Deutschland. Sollten zunehmend mehr Menschen in sozialversicherungsfreie Formen der Erwerbstätigkeit wechseln und dabei die Anzahl derer steigen, die wirtschaftlich nicht in der Lage sind, sich hinreichend über private Sicherungssysteme oder über die Entrichtung freiwilliger Beiträge zu den Sozialversicherungssystemen abzusichern, führt dies zwangsläufig zu Lücken in der tatsächlichen Absicherung dieser Erwerbstägen. Maßnahmen, um solchen Entwicklungen zu begegnen, betreffen nach Ansicht der Deutschen Sozialversicherung die Ausgestaltung und die Finanzierung der Sozialversicherungssysteme auf nationaler Ebene. Es ist die Verantwortung der Mitgliedstaaten, solche Lücken im Rahmen ihrer nationalen Systeme zu schließen.

Zugleich ist die Europäische Union geprägt vom Binnenmarkt und dem Recht auf Freizügigkeit. Die Arbeitsmarktregulierungen und Sozialschutzbereiche eines Mitgliedstaates können auch Auswirkungen auf andere Mitgliedstaaten haben. Peer-Review-Verfahren und ein steter Erfahrungsaustausch sind geeignete Maßnahmen, die dazu beitragen können, dass Mitgliedstaaten voneinander lernen und gegebenenfalls „Best Practices“ anderer Staaten für die eigenen Sozialsysteme nutzbar machen. Dies kann die Mitgliedstaaten auch bei der Umsetzung der mit der Europäischen Säule sozialer Rechte ausgesprochenen Empfehlung unterstützen, unabhängig von Art und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, und unter vergleichbaren Bedingungen für Selbständige angemessenen Sozialschutz zu gewährleisten.



Die Deutsche Sozialversicherung unterstützt die von der Europäischen Kommission im Kontext der Säule sozialer Rechte geführte Debatte zur Gewährleistung eines angemessenen Zugangs zum Sozialschutz für alle Erwerbstätigen. Mit Blick auf die Verantwortung der Mitgliedstaaten, angemessenen Sozialschutz aller Erwerbstätigen zu gewährleisten, hält sie unterstützende Maßnahmen der Europäischen Kommission, wie beispielsweise den Austausch bewährter Praktiken und Peer-Review-Verfahren, für wünschenswert.

IV. Neue Gesundheitsrisiken

Die Auswirkungen des Wandels der Arbeitswelt betreffen nicht nur die Gewährleistung eines angemessenen Zugangs zum Sozialschutz. Sie bringen auch Herausforderungen bezüglich der Beibehaltung gegenwärtiger Schutzstandards sowie der Erreichbarkeit aller Erwerbstätigen für Schutzmaßnahmen.

Technischer Fortschritt kann Arbeitsabläufe positiv verändern. So ermöglicht beispielsweise der technische Fortschritt die Befreiung von gesundheitsschädlichen Tätigkeiten in einem Arbeitsprozess und deren Ausführung durch Maschinen. Die Digitalisierung erlaubt zeitlich und räumlich flexiblere Arbeitsmodelle, die einer familienfreundlicheren Lebensgestaltung zugutekommen können.

Sowohl der technische Fortschritt als auch die Digitalisierung bergen jedoch auch Risiken, die eine Anpassung des gewährten Schutzes durch die Systeme der sozialen Sicherung erfordern können, um den bisherigen Schutzmfang auch zukünftig gewährleisten zu können. Die zeitliche und räumliche Flexibilität bringt die Gefahr neuer Gesundheitsrisiken mit sich, zum Beispiel durch eine Entgrenzung von beruflicher Tätigkeit und Privatleben. Arbeitsbedingter psychosozialer Stress durch ein Übermaß an Informationen, durch ständige Erreichbarkeit sowie damit einhergehenden Arbeitsunterbrechungen und konstantem Druck, auf Anfragen immer auch zeitnah zu antworten, ist eine weitere „Kehrseite“ einer zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt.

Die Deutsche Sozialversicherung setzt sich daher für die Fortführung des hohen Niveaus des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und wo nötig für die Anpassung von bestehenden Sicherheits- und Präventionsstandards an die sich ändernden Arbeitsbedingungen ein, um eine Verringerung des Niveaus des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu verhindern.



V. Prävention 4.0 – eine Kultur der Prävention fördern

Die unter dem Begriff „Arbeit 4.0“ bezeichneten Veränderungen der Arbeitswelt durch die Globalisierung, die Digitalisierung, den technischen Fortschritt und die demografischen Veränderungen der Gesellschaft bedürfen einer umfassenden Präventionskultur, die es den Menschen ermöglicht, länger gesund zu leben und erwerbstätig zu bleiben.

So stellt die räumliche Distanz des Arbeitgebers zum Beschäftigen, zum Beispiel bei einem räumlich entgrenzten virtuellen Arbeitsplatz, sowohl die Führungskräfte als auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Hinblick auf die Prävention vor neue Herausforderungen. Die Verantwortung für den Arbeitsschutz verbleibt zwar beim Arbeitgeber, erfordert jedoch auch mehr Eigenverantwortung von Erwerbstägigen. Dies setzt voraus, dass Erwerbstägige in die Lage versetzt werden, dieser Eigenverantwortung gerecht zu werden, zum Beispiel durch spezielle Schulungen, die sie zu einer selbständigen gesundheitsgerechten Gestaltung ihrer Tätigkeit befähigen.

Darüber hinaus müssen jedoch auch diejenigen Erwerbstägigen sensibilisiert werden, die als Selbständige nicht durch etwaige Schulungen eines Arbeitgebers erreicht werden können. Eine frühzeitige Sensibilisierung bereits im Schulalter könnte auch diesen Erwerbstägigen helfen, der zunehmenden Eigenverantwortung der Erwerbstägigen durch ein neues Bewusstsein für Prävention und eine insofern geänderte Kultur der Prävention sowie eine adäquate „Gesundheitskompetenz“ gerecht zu werden.

Prävention, Arbeits- und Gesundheitsschutz sind gesamtgesellschaftliche Aufgaben. Die Deutsche Sozialversicherung setzt sich für eine Präventionskultur ein, die es den Menschen ermöglicht, länger und gesund zu leben. Hierzu gehören sowohl die Beratung und Unterstützung von Führungskräften im Umgang mit räumlich flexiblen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch die Fortbildung und die Förderung der Gesundheitskompetenz der Erwerbstägigen im Hinblick auf deren zunehmende Eigenverantwortung.