



## SOZIALE SICHERHEIT ALS VORAUSSETZUNG FÜR WANDEL: DIE DIGITALE TRANSFORMATION UND DER AUFSTIEG DER LEBENSWISSENSCHAFTEN.

Eingereicht von: Julia Schröder und Franz Knieps, BKK-DV

Bereits vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie Anfang 2020 wurde die lange Veränderungswelle, die der Aufstieg der künstlichen Intelligenz und der Biotechnologien angestoßen hat, als zentraler Unsicherheitsfaktor bzgl. der Folgen für den Arbeitsmarkt und als sozialpolitischer Stresstest diskutiert. Die Komplexität dieses Wandels ist hoch. Die Folgen sind weder für den Einzelnen noch für die politischen Akteure konkret vorhersehbar. Diese Unsicherheit stieg durch den Ausbruch der Corona-Pandemie sowie jüngst durch den Angriffskrieg Russlands sprunghaft an.

Welches sind die Schlüsseldeterminanten für gesunde Arbeit?

Um sich dieser komplexen Fragestellung zu nähern, ohne dabei hinreichend Durchanalysiertes zu wiederholen, lohnt zum einen der Blick auf die Arbeitsbedingungsfaktoren, welche die Gesundheit von Beschäftigten in besonders starkem Maße beeinflussen. Zum anderen gilt es aufzuzeigen, welche Einflussfaktoren auf unsere Gesundheit es unabhängig vom betrieblichen Setting gibt. Hieran schließt sich umgehend die Frage an, ob unsere sozialen Sicherungssysteme für den rasanten Wandel gerüstet sind.

Immer stärker fallen im Arbeitsunfähigkeitsgeschehen und den Statistiken der Erwerbsminderungsrenten die psychischen Belastungen ins Auge. Diesen kann bedingt mit verhaltenspräventiven Ansätzen entgegengewirkt werden. Hier stehen Trainings der Entspannungsfähigkeit oder die Stärkung der Resilienz der Einzelnen hoch im Kurs in den gängigen Programmen der betrieblichen Gesundheitspolitik.

Doch noch entscheidender für die Gesundheit des Einzelnen sind die Arbeitsplatzverhältnisse: Die Forschung hat mittlerweile vielfältige Belege für Wirkungszusammenhänge nicht nur zwischen psychischer Gesundheit und zentralen Arbeitsbedingungsfaktoren, sondern auch bzgl. Outcomes, die der physischen Gesundheit zuzuordnen sind. Die Qualität der psychosozialen Arbeitsbedingungen hat hohe Erklärungskraft für Fehltag in Unternehmen. Einzelne Arbeitsbedingungsfaktoren nehmen Schlüsselpositionen ein, wie der Handlungs- und Entscheidungsspielraum an einem Arbeitsplatz. Auch sog. Emotionsarbeit oder Arbeitszeitkomponenten wie Pausengestaltung und Detachment („Abschalten können“) gehören dazu. Zentral sind ebenso das Führungsverhalten und die sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz. Die Arbeitsplatzsicherheit ist ein Kontextfaktor mit besonders hoher Signifikanz für Gesundheit und Leistungsfähigkeit.



Auslösender Faktor für Bewegungen in zentralen Arbeitskontextfaktoren sind in immer mehr Wirtschaftszweigen der Einsatz von KI-Technologien. Die so angestoßenen digitalen Transformationen setzen gleichzeitig Umwälzungen in den sozio-technischen Systemen in Gang, die Unsicherheiten auslösen: Sei es die Angst vor Arbeitsplatzverlust, Bedenken, vom technischen Wandel angehängt zu werden, durch Kollege Roboter ersetzt zu werden oder nicht mehr in den vertrauten und gewohnten sozialen Beziehungen arbeiten zu können. Wann, wie und mit welchen Wirkungen neue digitale Technologien mit ihrem sektoralen Kontext interagieren, ist oft eine black box. Also mit Phasen langer Unsicherheit behaftet, um dann gravierende und oft disruptive Verschiebungen in den Produktions-, Distributions- und Marktstrukturen zu provozieren. Und damit auch in den sozialen Gefügen der Belegschaften. Die wechselseitige Beziehung zwischen Technik und sozioinstitutionellen Strukturen lässt soziale Bindungen erodieren, den Zusammenhalt langjähriger und daher vertrauter sozialer Unterstützung im Unternehmen verschwinden. Dies ist auch deshalb fatal, weil Gesundheit beeinflusst wird von der psychologischen Sicherheit im Arbeitsverhältnis und der Konstanz in sozialen Beziehungen. Psychologisch sicher heißt sich einbezogen fühlen, ohne Vorbehalte lernen wollen und innovationsmutig sein. Fühlen wir uns nicht mehr sicher, sinkt die Annahme- und Umsetzungswilligkeit von Neuerungen und die Neugier wie Positives daraus geschöpft werden kann. Es beeinflusst somit unsere Fähigkeit und Bereitschaft zur Transformation. Auch sozialpolitisch muss deshalb psychologische Sicherheit geschaffen werden.

Zentral hierfür ist ein funktionierendes, reaktions- wie anpassungsfähiges soziales Sicherungssystem. Die Existenz und das Vertrauen in seine Stabilität ist fundamental für das Sicherheitsempfinden und damit für das Einlassen auf (disruptive) Veränderungen. Wie kann dies gelingen? Indem sich erstens auch die Sozialversicherungen selbst transformieren von der Renten-, Unfall-, Pflege- oder Krankenkasse hin zu Lotsen und Beratern ihrer Versicherten. D. h. für den Gesundheitsbereich, dass die gesetzlichen Krankenkassen mehr leisten als die Verwaltung von Sozialbeiträgen: sie müssen ihren Versicherten Sicherheit und Orientierung bieten, sie durch den Dschungel Gesundheitswesen lotsen und die besten Präventions- und Patientenpfade aufzeigen. Ebenso wichtig wie Schutzwälle gegen den Abbau von sozialen Sicherungsnetzen ist die Transformation und Modernisierung selbiger, d. h. Adaption der Sozialversicherungssysteme an den sozio-technischen Wandel, der gerade im Gesundheitswesen durch Fortschritte in der Informations- und Biotechnologie in Gang gesetzt wurde. Einem Absinken des Sicherungsniveaus, welche die Sozialversicherungssysteme bieten, kann zweitens wirkungsvoll entgegengewirkt werden indem eben gerade keine reine Finanzierungsdebatte geführt wird, sondern auf strukturelle Defizite und ungenutzte Potentiale des Gesundheitswesens geblickt wird. Hier einige Beispiele:



Die Chance, die mit der flächendeckenden Implementierung einer elektronischen Patientenakte, die die landauf-landab üblichen Doppeluntersuchungen eindämmen und ärztliche Leistung transparenter machen könnte, wird seit mehr als 15 Jahren vertan. Die Trennung von ambulanten und stationärem Sektor hat sich in Zeiten der Hochleistungs- und zunehmend digitalen Medizin als das erkannt werden, was es ist: Ein Auslaufmodell, welches zu personal- und kostenintensiv ist. Dem fortschreitenden demographischen Wandel und zunehmend Fachkräftemangel ist es nicht gewachsen. Deutschland hinkt hinterher mit einem Gesundheitssystem, welches primär als Reparaturbetrieb ausgelegt ist (und als solches oft hervorragend funktioniert) anstatt konsequent auf Prävention zu setzen. Hierfür wäre ein wirklicher „Health in all policies“-Ansatz notwendig, der Gesundheitsförderung und -schutz als ressortsübergreifende Aufgabe versteht und Nachhaltigkeit als ökologisches, ökonomisches und soziales Konzept, welches auch die physische und mentale Gesundheit umfasst.

Drittens müssen (teils durch die digitale Transformation) entstehende Lücken im sozialen Sicherungsnetz geschlossen werden. Hier sei beispielhaft der Einbezug von bislang wenig regulierten Branchen der Netzwerkökonomie, Stichwort „klick worker“, genannt. Hierzu gehört auch, dass die Erosion von linearen Erwerbsbiographien eingepreist werden. Viertens können neue Beitragsquellen für die Sozialversicherung geschaffen werden über eine Gleichbehandlung der Einkunftsarten und der Integration von Instrumenten zur Verbesserung der Nachhaltigkeit. Ebenso fällt in diese Kategorie die Schaffung eines einheitlichen Versicherungsmarktes durch die Aufhebung der getrennten Rechtskreise der gesetzlichen und privaten Krankenversicherung.

Letztlich muss einen intensiveren Diskurs geben in der Frage wie Arbeit, bzw. Wertschöpfung künftig besteuert und verbeitragt werden soll, die nicht von Menschen, sondern von Maschinen geleistet wird. Die Wahrscheinlichkeit, dass der Einzelne bereit ist, Transformationen mit zu gehen, oder mehr noch: zu gestalten, steigt, wenn die Betroffenen sicher sein können, dass ein soziales Sicherungsnetz dann greift, wenn äußere Bedingungen sich ändern. Das gilt besonders, wenn es zu disruptiven Verwerfungen des Arbeitsmarktes kommt, die für den einzelnen unvorhersehbar und unbeeinflussbar sind. Ein erodierendes soziales Sicherungsnetz lähmt, weil es einen nicht handhabbaren unsicheren Handlungsrahmen setzt.

Der Soziologe Aaron Antonovsky hat den Begriff des Kohärenzgefühls. Entscheidend für die eigene Gesundheit ist die Trias „Verstehbarkeit“ „Sinnhaftigkeit“ und „Handhabbarkeit“. Wenn gesundheitspolitische Entscheidungen nicht verstanden werden, sich ihr Sinn schlichtweg nicht erschließt und der Einzelne das Gefühl bekommt, dass unvorhergesehene Lebensereignisse wie Jobverlust, schwere



Erkrankung oder frühzeitige Arbeitsunfähigkeit sie oder ihn aus der Kurve tragen, weil kein verlässliches soziales Sicherungssystem mehr greift, dann hat dies Auswirkungen auf die Gesundheit und mittelbar auch auf die Arbeitsfähigkeit, Innovationskraft und Transformationsfähigkeit. Wenn die Gesundheitspolitik wie jüngst Signale setzt, dass die Finanzstabilität des Gesundheitssystems gesichert werden soll, indem platt die Beiträge erhöht werden, schwindet Vertrauen in die Handlungsfähigkeit des Staates und der Glaube an die Reformwilligkeit der Politik. Letztere ist jedoch notwendige wie hinreichende Bedingung, um soziale Sicherungssysteme auch über das Ende der jeweiligen Legislaturperiode hinaus aufrecht zu halten.

Daher lautet die kurze Antwort auf die drei hier gestellten Leitfragen: Ein funktionierendes soziales Sicherungssystem sorgt nicht nur auf der Mikro-, sondern auch auf der Makroebene für eine kollektive psychologische Sicherheit und Kohärenz und damit für Rahmenbedingungen, damit mehr Menschen bis zum Rentenalter erwerbstätig bleiben.

Soziale Sicherheit ist Voraussetzung und nicht etwa Hemmschuh des Wandels. Rein verhaltenspräventive, intrapersonelle Resilienztrainings bergen die Gefahr in eine Sackgasse aus Angst, Lähmung und letzten Endes Politikverdrossenheit, Wutbürgertum und Querdenkern zu manövrieren.

Kollektive Resilienz und damit auch resiliente soziale Sicherungssysteme sind elementar. Dann können wir auch in Bezug auf die Lebensarbeitszeit differenzierte Lösungen für schwer belastende Berufe finanzieren. Nur wer sich sicher fühlt, kann eine Bereitschaft für das Neue aufbringen und Transformation positiv gestalten.