

Rentenversicherung. Bei Beschäftigten ist es meist die Rentenversicherung, die für die Kosten aufkommt. Die Idee dahinter: Für die Rentenversicherung wird auf diese Weise ein Anreiz geschaffen, Arbeitnehmer bei der Wiederherstellung ihrer Gesundheit zu unterstützen – denn Reha ist in der Regel billiger als die dauerhafte Zahlung einer Erwerbsminderungsrente. Solche Anreizstrukturen sollten laut Baldauf und Vitols ausgebaut werden. Heute hätten beispielsweise die Krankenkassen, die für Reha-Maßnahmen von Nicht-Erwerbstägigen aufkommen, keine finanziellen Vorteile davon, wenn sie Reha-Programme bewilligen, die letztlich Pflegebedürftigkeit verhindern. Die Ausgaben für medizinische Rehabilitation sind in den vergangenen zehn Jahren zwar im gleichen Umfang gewachsen wie die Gesundheitsausgaben insgesamt. Doch unter dem Strich ist die Vergütung von Reha-Leistungen nicht immer ausreichend: „Die Höhe der Vergütungssätze orientiert sich nicht durchgängig an den tatsächlichen Kosten der Einrichtung oder der Qualität der Leistung“, schreiben die Forscherinnen.

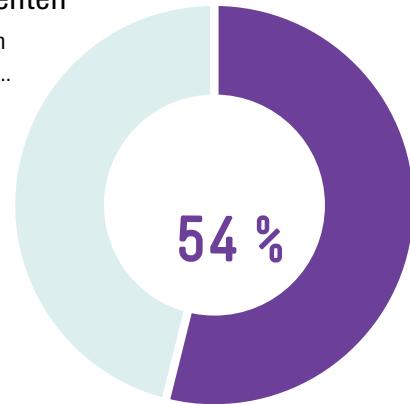
Baldauf und Vitols weisen auf einen Bereich hin, den es auszubauen gelte: die Gesundheitsprävention. Viele Studien belegten, dass sich Vorsorgeprogramme volkswirtschaftlich auszahlen. Auch bei den Arbeitgebern steige die Bereitschaft, in die Gesundheit ihrer Beschäftigten zu investieren.

Schließlich hätten viele Firmen angesichts der aktuellen Arbeitsmarktsituation ein großes Interesse daran, keine Fachkräfte zu verlieren. <

Quelle: Sabine Baldauf, Katrin Vitols: Branchenanalyse medizinische Rehabilitation: Wirtschaftliche Perspektiven, Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen in medizinischen Rehabilitationseinrichtungen, Working Paper Nr. 160 der HBS-Forschungsförderung, Oktober 2019 Download: bit.do/impuls166g

Viele ältere Patienten

So viele Reha-Patienten sind über 65 Jahre alt ...



Quelle: Baldauf, Vitols 2019 Grafik zum Download: bit.do/impuls1670

Hans Böckler Stiftung

BETRIEBSRÄTE

Besseres Management dank Mitbestimmung

Eine vom I.M.U. geförderte Studie zu Werkverträgen im Einzelhandel zeigt, wie Betriebsräte auch da mitbestimmen können, wo es rechtlich nicht vorgesehen ist.

Mit dem Ladenschluss hört die Arbeit im Einzelhandel nicht auf: Wenn der letzte Kunde abkassiert ist, müssen unter anderem die Regale wieder aufgefüllt werden, oft in Nachschichten. Mit dieser Arbeit werden regelmäßig Subunternehmen beauftragt. Welche Probleme mit solchen Werkverträgen verbunden sind und was Betriebsräte in diesem Zusammenhang tun können, haben Markus Hertwig von der TU Chemnitz und Carsten Wirth von der Hochschule Darmstadt für das I.M.U. anhand zweier Fallstudien untersucht. Sie kommen zu dem Ergebnis, dass engagierte Betriebsräte Einfluss auch in Feldern ausüben können, in denen sie keine gesetzlichen Mitbestimmungsrechte haben.

Für ihre Untersuchung haben Hertwig und Wirth Interviews mit Betriebsräten und dem Management zweier SB-Warenhäuser sowie mit Gewerkschafts- und Verbandsvertretern geführt. Die untersuchten Betriebe hatten unter anderem das Befüllen der Regale an Werkvertragsunternehmen vergeben. Dabei kam es jeweils zu ähnlichen Problemen: Wegen der unattraktiven Löhne und Arbeitsbedingungen hatten die beauftragten Unternehmen mit Personalmangel und geringer Motivation zu kämpfen. Die erbrachte Dienstleistung wies erhebliche Qualitätsmängel auf: Es kam zu Warenschwund, Mindesthaltbarkeitsdaten wurden nicht beachtet, Waren nicht korrekt eingesortiert, Aufgaben nicht rechtzeitig erfüllt. Die Stammbelegschaft, deren Stimmung aufgrund von Personalabbau und Versetzungen

ohnehin schlecht war, musste die Arbeit des Werkvertragsunternehmens mühsam kontrollieren und korrigieren. Dadurch kam es zu einer erheblichen Arbeitsverdichtung.

Formal konnten die Beschäftigten wenig tun: Die Vergabe von Werkverträgen falle unter „wirtschaftliche Angelegenheiten“ und sei damit nicht mitbestimmungspflichtig, so die Forscher. Dennoch konnten die Betriebsräte der beiden untersuchten Filialen erreichen, dass die Werkverträge gekündigt und zusätzliche Stammbeschäftigte eingestellt wurden. Der Untersuchung zufolge bestand ein Erfolgsergebnis darin, das Management an seinen eigenen Aussagen zu messen: Die Arbeitnehmervertreter hätten nachweisen können, dass die dysfunktionale Praxis in deutlichem Widerspruch zu den betriebswirtschaftlichen Zielen der Werkvertragsvergabe – Kostensenkung und größere Kundenzufriedenheit – stand. Dadurch sei es gelungen, Koalitionen auch mit dem lokalen Management zu schmieden. „Der Betriebsrat muss Werkvertragsarbeit auf die Agenda setzen und so zum Thema machen“, schreiben Hertwig und Wirth. Mit guten Argumenten und politisch geschicktem Vorgehen sei es möglich, die Mitbestimmung auf ein Feld auszudehnen, auf dem rechtlich keine Mitbestimmung vorgesehen ist. <

Quelle: Markus Hertwig, Carsten Wirth: Mitbestimmung ohne Mitbestimmungsrechte? Study der HBS Nr. 430, Oktober 2019 Download: bit.do/impuls1671