

Februar 2023

NEU – NEU – NEU – NEU – NEU

Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“: Die DV selbst, das Antragsformular sowie dazugehörige Handreichungen finden Sie im Formularschrank. Wir haben dazu einen neuen Podcast produziert, in dem wir wichtige Regelungen erklären. Den Link zum Podcast finden Sie weiter unten in der Cloud.

Dienstvereinbarung „Überlastungsanzeigen“: Die DV wurde unterzeichnet und gilt seit dem 01.02.2023. Auch hierzu können Sie Erläuterungen im Podcast „Dienstvereinbarungen“ anhören. Den Link finden Sie ebenfalls unten in der Cloud.

Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive statt Leiharbeit

In vielen Bereichen der Universität, insbesondere in einigen Verwaltungsabteilungen, kommt es in letzter Zeit zu einem extrem hohen Arbeitsaufkommen, das für einige Kolleg:innen zu einer enormen Belastung führt. Die Ursachen dafür sind vielfältig: Jahresabschlüsse, hohe Krankenstände, nicht besetzte Stellen, aber auch schlechte Arbeitsorganisation usw. Der mittlerweile überall zu beobachtende Fachkräftemangel hat auch die Universität erreicht. Immer häufiger können offene Stellen nicht rechtzeitig wiederbesetzt und müssen erneut ausgeschrieben werden. Darüber hinaus gibt es in einigen Abteilungen auch eine erhöhte Fluktuation. In diesem Zusammenhang erreichen uns Anfragen, weshalb der Personalrat die Beschäftigung von sogenannten Leiharbeiter:innen verhindern würde, die kurzfristige Abhilfe leisten könnten. Auch über den „Flurfunk“ konnte man in letzter Zeit ähnliche Äußerungen hören. Wir möchten dies zum Anlass nehmen, Sie über unsere Haltung zum Thema „Leiharbeit“ zu informieren.

Der Personalrat steht der Leiharbeit grundsätzlich skeptisch gegenüber. Leiharbeit bedeutet immer, dass innerhalb der Belegschaft eine „Zweiklassengesellschaft“ entsteht. Der neuesten Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Juli 2022) ist zu entnehmen, dass selbst Tätigkeiten von hoch und höchst qualifizierten Arbeitskräften 12 % geringer vergütet werden, als bei Beschäftigten, die nach Tarifverträgen entlohnt werden. Auch wenn sich die Lage der Leiharbeitenden in den letzten Jahren deutlich verbessert hat, gibt es immer noch zahlreiche Leiharbeitsunternehmen, die tarif- und arbeitsrechtliche Standards unterlaufen.

Darüber hinaus gibt es für den erhofften „Brücken- oder Klebeffekt“, also den Wechsel einer Leiharbeitskraft in den Entleihbetrieb, keine hinreichenden Erkenntnisse aus der Arbeitsmarktforschung. Die vorliegenden Zahlen beziehen sich auf die 2000er Jahre bzw. die frühen 2010er Jahre, als der Arbeitsmarkt ein vollständig anderer war. Die aktuelle Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Juli 2022) gibt darüber keine Auskünfte.

Wussten Sie schon...

- ✓ dass sich das **Krankmeldeverfahren** für gesetzlich Versicherte geändert hat. Der „gelbe Schein“ entfällt, die Info an die Dienststelle über Arbeitsunfähigkeit und Dauer bleibt;
- ✓ dass die „SARS-CoV-2-Arbeitsschutzmaßnahmen für Beschäftigte“ zum 02.02.2023 ersatzlos gestrichen wurden, die Übergangsregelung zum Mobilien Arbeiten allerdings noch bis zum 31.03.2023 gilt.

Erwiesen ist hingegen, dass das Stammpersonal durch die wiederholte Einarbeitung der Leiharbeiternehmer:innen zusätzlich zum sowieso erhöhten Arbeitsaufkommen belastet wird. Dies haben uns zum Beispiel Kolleg:innen aus der Personalabteilung in Gesprächen bestätigt. Hier sehen wir uns als Personalrat in einer besonderen Verantwortung, diejenigen Kolleg:innen vor weiterer Belastung zu schützen, auf deren Rücken der aktuelle „Personalnotstand“ ausgetragen wird.

Darüber hinaus stellt sich die Frage, ob Fachkräfte für das Personalwesen derzeit überhaupt bei Zeitarbeitsunternehmen zu bekommen sind, da hier generell ein Personal-mangel besteht. Die aktuelle Statistik der Bundesagentur für Arbeit ist aufschlussreich: Der Anteil der Leiharbeiter:innen mit anerkanntem Berufsabschluss ist in den letzten Jahren kontinuierlich gesunken.

...da war noch was...

Neuer Podcast

Sollten Sie Anregungen oder Ideen für einen neuen Podcast haben, würden wir uns sehr über Ihren Hinweis freuen.

Selbstverständlich ist uns bewusst, dass die angespannte Personalsituation in einigen Bereichen der Universität für die dort tätigen Beschäftigten eine außergewöhnliche Belastung darstellt. In der Leiharbeit sehen wir allerdings keine Lösung für diese Probleme, die häufig struktureller Natur sind. Vielmehr erwarten wir von der Dienststelle, dass sie alles unternimmt, um neue festangestellte Mitarbeiter:innen zu gewinnen. Weiterhin fordern wir eine konsequente Personalentwicklung durch eine Qualifizierungsoffensive und den Aufbau eines internen Stellenmarktes. Wir sind davon überzeugt, dass es viele Kolleg:innen gibt, die sich gerne weiterqualifizieren und innerhalb der Universität beruflich verändern möchten. Ihnen sollten Chancen geboten und nicht Leiharbeitsunternehmen unterstützt werden, die sich die Arbeitnehmerüberlassung sehr teuer bezahlen lassen. Die Dienststelle sollte auch alles unternehmen, damit insbesondere die Kolleg:innen in den akut betroffenen Abteilungen der Universität erhalten bleiben und sich nicht anderweitig orientieren. Hier gibt es einiges zu tun.



February 2023

NEW – NEW – NEW – NEW – NEW

Operating Agreement (Dienstvereinbarung) „Mobile Work“: The application form and a completion guide are now available in the „Formularcenter“. Note our new podcast on this topic (in German) which explains important rules (see the link below in the „cloud“).

Operating Agreement (Dienstvereinbarung) „Work Overload Notification“: This agreement has been signed recently by the university administration and the staff council and is in force since Feb 1st, 2023. Listen to our explanations on this topic in our latest podcast (in German; see the link below in the „cloud“).

Education and Qualification instead of Labor Leasing

Recently, in many areas of the university, and especially in the central administration, an extremely high workload has developed. This lead to a high burden for quite a lot of colleagues. There is a wide range of causes, like annual financial statements, high sick leave, vacant positions, poor work organization etc. *Labor shortage has finally reached our university.* More and more often, the university cannot fill open vacancies. Moreover, in some departments there is an increased fluctuation of employees. Recently, the staff council has been asked why we „impede the hiring“ of so-called **leased employees**. The latter should be able to provide fast help against the shortage - according to our employer. Similar statements were exchanged in the rumor mill among colleagues.

We take this opportunity to inform you about the staff council's **opinion on labor leasing**. In essence: we are skeptical about it. Labor leasing always means the establishment of a two-class-society among the employees. According to the latest statistics (July 2022) of the German Employment Bureau (Bundesagentur für Arbeit), even highly qualified leased personnel on average receives 12% less salary than regular employees. Although the situation of leased employees has improved during recent years, numerous temporary employment companies still ignore collective agreements and occupational regulations. Moreover, in labor market research, there is no sufficient insight regarding the anticipated change of leased personnel to the leasing company. The latest available numbers are older than a decade and refer to a completely different job market situation. The recent report of the German Employment Bureau does not provide any information on this.

Did you know...?

- ✓ The reporting procedure for **sick note** has changed due to new national legislation. This applies only to employees who have public (not private) health insurance. As of now, the „yellow paper certificate“ is outdated. Instead, the doctor sends an electronic message directly to the employer;
- ✓ The „occupational SARS-CoV-2-work safety rules for employees“ were (almost completely) canceled as of February 2nd, 2023. However, the temporary arrangement for mobile working stays valid until March 31st, 2023.

On the other hand: it is evident that the regular personnel faces an additional burden by leased employees since they repeatedly have to introduce the latter to their tasks. Our colleagues from the human resources department have confirmed that this requires a great deal of effort.

The staff council believes it has a special responsibility to save the colleagues from an even higher workload due to „solving“ the staff shortage by labor leasing.

Moreover, it is questionable if specialists e.g., for human resources are available from temporary employment companies. After all, staff shortage is everywhere. The latest numbers of the German Employment Bureau speak for themselves: the percentage of leased personnel with professional degrees continuously decreased during recent years.

Of course, we are aware that the staff shortage in some areas of the university leads to an extraordinary workload for the colleagues. Yet labor leasing is not the solution of these problems, which often are of structural nature.

...by the way...

Next podcast

What would you like to hear about next? We are happy to take your suggestions and questions.

We rather demand that the university administration does whatever it takes to attract new, permanently employed personnel. Further, we request a consistent personnel development through a qualification initiative and an internal job market. We are convinced that many colleagues would like to improve their qualifications and change positions within the university. They should have the chance to do so. Temporary employment companies charge high prices and should not be supported. The university administration should also try anything to hold the colleagues in the affected departments. There is much to do.

