

Sucht- und Drogenkoordination Wien gemeinnützige GmbH
Geschäftsführung
Modecenterstraße 14/B2
1030 Wien

Betriebsrat
Sucht- und Drogenkoordination Wien
gemeinnützige GmbH
Modecenterstraße 16/4. Stock
1030 Wien
Tel.: +43 (1) 4000-87377
Fax: +43 (1) 4000-99-87377
E-Mail: axel.magnus@sd-wien.at

**Betriebsvereinbarung über die Einführung eines elektronischen
Arbeitszeiterfassungs- und Verwaltungssystems**

Wien, den 04.11.2008

Antwort auf das Schreiben der Geschäftsführung vom 24.10.2008

Sehr geehrter Herr Mag. Brinskele, sehr geehrter Herr MA Dressel,

mit Erstaunen haben wir das o.g. Schreiben der Geschäftsführung zur Kenntnis genommen. Wir haben nicht nur wie in unserer letzten Besprechung vereinbart, eine Stellungnahmen zum Entwurf der Geschäftsführung abgegeben, sondern in diesem Schreiben auch zum Ausdruck gebracht, dass wir unsererseits bis 31.10.2008 einen eigenen Entwurf zur genannten Betriebsvereinbarung vorlegen werden, und auf dieser Basis gerne dazu bereit sind, jederzeit über die Inhalte einer solchen Betriebsvereinbarung zu verhandeln. Dass eine Fristsetzung, in welcher dem Betriebsrat erklärt wird, dass er der „Betriebsvereinbarung zuzustimmen hat“ nicht gerade einem gedeihlichem Gesprächsklima dienlich ist, liegt auf der Hand. Dies gilt auch für eine Beauftragung des Rechtsanwaltes der Geschäftsführung, die Schlichtungsstelle beim ASG Wien anzurufen, ohne auch nur ein einziges Mal mit dem Betriebsrat über die gegenständliche Betriebsvereinbarung verhandelt zu haben. Hier muss aber gleichzeitig in aller Deutlichkeit festgehalten werden, dass der Betriebsrat überhaupt nichts „muss“, außer den gesetzlichen Auftrag befolgen und den Interessen der Belegschaft entsprechen.

Tatsächlich ist dann leider auf Grund verschiedenster Tatsachen (Rücktritt eines Betriebsratsmitgliedes in Folge der Übernahme einer Leitungsfunktion, Unabkömmlichkeit eines anderen Betriebsratsmitgliedes in Folge der angespannte Personalsituation im ISD, Betreuungspflichten und Krankheit des Betriebsratsvorsitzenden) der letzte jour fix zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung ausgefallen. Bei diesem Termin hätten wir sehr gerne mit detaillierten inhaltlichen Verhandlungen begonnen. Gleichzeitig mit unserer Absage haben wir auch um Übermittlung von Vorschlägen für einen Ersatztermin ersucht, welche bis dato nicht angekommen sind.

Einige der o.g. Umstände sind auch dafür verantwortlich, dass wir unseren Entwurf für eine Betriebsvereinbarung nicht wie von uns angekündigt bis Ende Oktober 2008 übermitteln konnten, wofür wir uns entschuldigen wollen.

Nun aber einige inhaltliche Anmerkungen zum o.g. Schreiben der Geschäftsführung:

1. Der Betriebsrat war nie vollständig über das einzuführende Zeiterfassungssystem informiert. So liegt uns z.B. bis heute keine technische bzw. Systembeschreibung des Systems vor. Gleichzeitig waren wir auch nicht von Anbeginn an informiert, was sich z.B. daran zeigt, dass uns das erste Pflichtenheft „Arbeitszeiterfassungs- und Verwaltungs-System“, welches mit 22.02.2007 datiert ist, trotz mehrerer Urgenzen erst im Oktober 2007 vorgelegt wurde.

2. hat sich unsere Ablehnung eines Arbeitszeiterfassungssystems genau auf dieses Pflichtenheft bezogen. Das in diesem Pflichtenheft dargestellte System war eindeutig ein Kontrollsystem (vgl. dazu z.B. Zutrittskontrollgeräte (S. 4, 14), eine Reihe von Aspekten unter dem Punkt „Identmedien“ (S. 4), den Punkt „Monitoring“ (S. 7), Überwachung der Anwesenheit (S. 15) usw. usf.). Die zur Ablehnung führenden Punkte sind in einer späteren Version des o.g. Pflichtenheftes ohne Datum, welche uns im Juni 2008 übergeben wurde, nicht mehr enthalten, womit es auch keine prinzipielle Ablehnung eines solchen Systems mehr gibt.

3. Zur Fristsetzung der Geschäftsführung ist anzumerken, dass seit Juni 2007 ein Entwurf des Betriebsrates für eine Betriebsvereinbarung vorliegt, über welchen bis heute kein einziges Gespräch stattgefunden hat. Gleichzeitig haben wir uns bisher aber nicht einmal bei gesetzlich bzw. kollektivvertraglich verpflichtenden Betriebsvereinbarungen an die Schlichtungsstelle gewendet, weil dies nicht unser Stil ist. Vielmehr sind wir an gemeinsam erarbeiteten Betriebsvereinbarungen interessiert, welche sowohl die Interessen der Belegschaft als auch jene der Geschäftsführung widerspiegeln.

4. finden wir es schade, dass auf eine Reihe von Punkten aus unserer Stellungnahme nicht einmal eingegangen wurde.

5. Das Argument „findet keinerlei gesetzliche Deckung“ (Punkte 7 und 21 des o.g. Schreibens der Geschäftsführung) geht an der eigentlichen Problemstellung vorbei. Eine Betriebsvereinbarung ist ja eben vom Stufenbau der Rechtsordnung her dazu da, Dinge aus Gesetzen bzw. Kollektivverträgen zu konkretisieren. Sollten Betriebsvereinbarungen nur abdecken, was ohnedies im Gesetz vorgesehen ist, wären sie ja sinnlos. Und das Gesetz sieht eben nicht unbedingt eine elektronische Arbeitszeiterfassung vor. Genau darum ist es erforderlich, eine solche und die konkreten Formen und Bedingungen ihrer Umsetzung in einer Betriebsvereinbarung zu konkretisieren.

6. Im Schreiben der Geschäftsführung wird darauf verwiesen, dass sich die Liste der Dateien bzw. eine detaillierte Systembeschreibung in der angeschlossenen Programmdokumentation befinden, was leider nicht der Fall ist. Hier behauptet der Anbieter der Software im beigefügten Schreiben an Mag. Staffer nämlich, dass dies nicht möglich sei, was zwar für die Umsetzung in der Datenbank möglich sein kann (die aber sehr wohl von der MA 14 zur Verfügung gestellt werden könnte), wohl aber nicht für die Ursprungsdateien der anzukaufenden Software.

Folglich ist auch die für die Beschäftigten erforderliche Transparenz nicht gegeben, da über das einzuführende System kaum etwas bekannt ist, u.a. die geplanten Verknüpfungen und Schnittstellen in detaillierter Beschreibung. Dies gilt z.B. auch für Formulierungen wie „jeder Dienstnehmer“ kann „im Falle des Auftretens von Fehlern entsprechende Korrekturen veranlassen“, die sich im ersten Moment sehr gut anhören, bei näherer Betrachtung aber die Frage aufkommen lassen: Und welche Rechte habe ich dabei als Beschäftigter?

7. Die vom Betriebsrat eingeforderten Erweiterungen sind eben nicht im Entwurf enthalten, sonst hätten wir diese ja auch nicht eingefordert. Und selbstverständlich kann auch die Konkretisierung der Informations-

und Kontrollrecht eines Betriebsrates sehr wohl Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Vielmehr sind diese Rechte im ArbVG sehr stark gefasst, und folglich prinzipiell deutlich stärker, als alles, was in einer Betriebsvereinbarung niedergeschrieben werden kann, womit ihrer Konkretisierung in einer Betriebsvereinbarung nichts entgegenstehen sollte.

8. Leider sind auch keine Kopien aller relevanten Verträge angeschlossen, so fehlen z.B. die Datenschutzverträge zwischen SDW und PSD.

9. Auch wenn sich unsere Ablehnung auf die konkreten Ausformungen eines Arbeitszeiterfassungssystems, wie in der bereits genannten Version 1 des o.g. Pflichtenheftes bezogen hat, so kann doch ein Arbeitszeiterfassungssystem grundsätzlich die Menschenrechte berühren und dementsprechend unter § 96 ArbVG fallen. „Durch alle elektronischen Kontrollen kann, wenn nicht durch eindeutig nachvollziehbare Regeln in einer Betriebsvereinbarung Offenheit und Klarheit sowie Beschränkung der Auswertungsschritte geschaffen wird, ein Klima von Misstrauen und Angst vor Kontrolle im Betrieb hervorgerufen werden, was ebenfalls die Menschenwürde jedes Arbeitnehmers im Betrieb berührt.“ (Preiss, in Cerny et al: Arbeitsverfassungsrecht Band 3, Erl 7 zu § 96 unter Bezug u.a. auf einen Entscheid). Genau die hier genannten „Offenheit und Klarheit“ wollen wir mit den von uns vorgeschlagenen Erweiterungen erreichen. Schließlich geht auch die Datenschutzkommission in einer Entscheidung davon aus, dass Zeiterfassungssysteme prinzipiell Kontrollsysteme sind: „Personaldatenverarbeitungssystem einschließlich der automatischen Zeiterfassung bei elektronischen Datenverknüpfungs- und -auswertungsmöglichkeiten gem § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG“ sind „Kontrollsysteme, wodurch die Menschenwürde berührt werden kann. Sie bedürfen daher der Zustimmung des Betriebsrates.“ (DSK 12.4.1984)

10. Anzumerken ist auch, dass mit dem System die Arbeitszeit erfasst werden soll. Nun ist es aber so, dass es im Betrieb keine einheitlichen Regeln zur Arbeitszeit gibt, die ja ihrerseits wiederum einer Betriebsvereinbarung bedürfen. Nach Überprüfung durch die GPA-djp steht nunmehr fest, dass die ehemalige Betriebsvereinbarung des FSW ausschließlich für ehemalige MitarbeiterInnen des FSW gilt. In einem Schreiben an den Betriebsrat der SDW vom 08.10.2008 formuliert es die GPA-djp folgendermaßen: „Für Neuanstellungen und ehemalige PSD MitarbeiterInnen hat diese Betriebsvereinbarung keine Gültigkeit.“ Wir stehen also vor dem Problem, dass es für ca. die Hälfte der Belegschaft der SDW überhaupt keine Regeln zur Arbeitszeit gibt, wollen aber gleichzeitig in einer Betriebsvereinbarung regeln, wie etwas aufzuzeichnen ist, von dem noch nicht einmal geregelt ist, was dies überhaupt ist. Gleichzeitig besteht in der SDW auch keine Betriebsvereinbarung, die festlegt, dass bestimmte ArbeitnehmerInnengruppen ihre Arbeitszeitaufzeichnung selbst zu führen haben (AZG § 26 Abs. 4), was dazu führt, dass die Geschäftsführung die Arbeitszeitaufzeichnung zu führen hätte, was natürlich nicht praktikabel ist. Wir sehen also, dass eine Reihe von Voraussetzung für die Einführung einer Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeiterfassung fehlt, was den Betriebsrat aber nicht daran hindern wird, konstruktiv über eine solche zu verhandeln.

Eine Reihe von bereits in unserer Stellungnahme angeführten Punkten, aber auch Detailproblemen (Wozu gibt es z.B. eine Wochenkennzahl in der Überleitungsdatei, wenn nur monatlich übertragen wird? Was hat eine Gläubigernummer in der Zeiterfassung zu suchen? – sowie eine Reihe weiterer Fragen zur Überleitungsdatei, Fehlen von Fristen für Problembhebung in den Geschäftsbedingungen, Nichterfüllbarkeit von Teilen der Geschäftsbedingungen – Datenleitung ins Netzwerk der MA 14) können

sicherlich in direkten persönlichen Verhandlungen besser geklärt werden, zu denen wir jederzeit gerne bereit sind.

In der Anlage übermitteln wir unseren Entwurf für eine Betriebsvereinbarung zur gegenständlichen Thematik und betonen nochmals, dass wir gerne auf Basis der beiden nun vorliegenden Entwürfe jederzeit bereit sind, in Verhandlungen zur gegenständlichen Betriebsvereinbarung einzutreten.

In der Erwartung baldiger Terminvorschläge für den Beginn der Verhandlungen, verbleibe ich

mit freundlichen Grüßen im Namen des Betriebsrates

Mag. Alexander Magnus
Vorsitzender