

Jour fix Betriebsrat Geschäftsführung	
DATUM	20080923
ANWESEND	für die Geschäftsführung
	für den Betriebsrat
PROTOKOLLFÜHRUNG	Betriebsrat
TAGESORDNUNG	1. Betriebsvereinbarung Arbeitszeiterfassung – Diskussion verschiedener Punkte

ad 1)

Die Diskussion über die offenen Fragestellungen des Betriebsrates zur Betriebsvereinbarung Arbeitszeiterfassung wird fortgesetzt.

Koll. Adler fragt nach den Erfordernissen für die Eintragung von Außendiensten, welche nach Ansicht des Betriebsrates für die zentrale Personaladministration sehr viel Arbeit bedeuten würde, da nicht alle KollegInnen, die regelmäßig Außendienste machen, ein Diensthandy haben. Mag. Brinskele wendet ein, dass der damit verbundene Mehraufwand akzeptabel sei, allerdings bei ausuferndem Zeitaufwand dafür eine neue Regelung überlegt werden kann. Da die diesbzgl. Vorgehensweisen in einer Dienstanweisung festgelegt werden sollen, könne diese auch jederzeit verändert werden, z.B. als Folge des Testlaufes oder von Erfahrungen aus dem Echtbetrieb. Die genannte Dienstanordnung könne also laufend an Veränderungserfordernisse angepasst werden.

Ein weitere Frage des Betriebsrates betrifft Dienstunterbrechungen. Koll. Staffer antwortet darauf, dass Dienstunterbrechungen selbst von den KollegInnen eingegeben werden können. Aus Perspektive des Betriebsrates muss es jedenfalls möglich sein, die bezahlte Mittagspause in Dienstunterbrechungen einzurechnen.

Koll. Adler merkt an, dass in der Betriebsvereinbarung keine Regelungen bzgl. der Kündigung derselben vereinbart sind, inklusive von allfälligen Nachfolgeregelungen. Mag. Staffer geht davon aus, dass eine Betriebsvereinbarung zu diesem Thema nicht kündbar ist, wird dies aber rechtlich noch überprüfen. Seitens der Geschäftsführung ist wünschenswert, dass die Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeiterfassung nicht kündbar ist, der Betriebsrat hingegen wünscht sich klare Nachfolgeregelungen im Falle der Kündbarkeit, auch wenn diese Betriebsvereinbarung dann für neu eintretende KollegInnen nicht anwendbar wäre.

Der Betriebsrat bringt den Wunsch zum Ausdruck, dass nach einem bestimmten Zeitraum eine gemeinsame Evaluation der Betriebsvereinbarung vorgesehen ist, welcher erforderlichenfalls zu Veränderungen führt, so dass die Betriebsvereinbarung erst danach unbefristet in Kraft tritt. Mag. Brinskele bringt zum Ausdruck, dass sich die Geschäftsführung eine weiche Variante vorstellen kann, welche davon ausgeht, dass sich Geschäftsführung und Betriebsrat einigen werden, ohne allerdings eine zeitliche Festlegung und Konsequenzen zu formulieren.

Koll. Adler bringt seitens des Betriebsrates zum Ausdruck, dass ein Betriebsratsmitglied auf Kosten des Betriebsrates auf Administrationslevel geschult wird. Mag. Brinskele erklärt, dass eine Schulung in geeigneter Weise selbstverständlich sei. Über die genaue Form wird noch zu reden sein. Wünschenswert wäre, dass das erforderliche Ausmaß zuvor festgelegt wird.

Der Betriebsrat fragt nach, wie lange historisierte Daten aufbewahrt werden. Mag. Staffer antwortet, dass noch kein genauer Zeitraum für die Aufbewahrung historisierter Daten festgelegt ist. Für die Historisierung von Daten (ab diesem Zeitpunkt kann im System nichts mehr verändert werden) sei Zeitraum von etwa einem Quartal vorstellbar. Mag. Brinskele bringt zum Ausdruck, dass die Daten prinzipiell 30 Jahre aufgehoben werden, über die historisierten Daten aber gerne noch gesprochen werden kann. Auf Nachfrage des Betriebsrates stimmt Mag. Brinskele zu, dass die Arbeitszeiterfassung nicht für 30 Jahre aufgehoben werden muss, sondern dass dafür z.B. 3 Jahre reichen sollten.

In der Folge bringt der Betriebsrat die Frage zum Ausdruck, ob für die Beschäftigten nachvollziehbar ist, wer Änderungen in ihrer Arbeitszeitaufzeichnung vorgenommen hat. Koll. Staffer antwortet, dass dies noch mit der Firma dpw abgeklärt werden müsse. Laut Mag. Brinskele müssen Veränderungen entweder automatisch mitgeteilt (per E-Mail) oder aber in einer besonderen Form markiert werden. Die

Geschäftsführung sei jedenfalls mit einer diesbzgl. Regelung in der Betriebsvereinbarung einverstanden.

Der Betriebsrat bringt zum Ausdruck, dass für die Betriebsvereinbarung eine Anlage, wer welche Zugriffsrechte im System hat, wünschenswert wäre, die laufend aktualisiert wird. Die Geschäftsführung sieht kein Problem damit. Ebenso ist es möglich, in der Betriebsvereinbarung festzulegen, dass der Betriebsrat tagesaktuell über die jeweilige Bezeichnung des Systems auf dem Laufenden zu halten ist. Derzeit handelt es sich dabei um dpw v8 professional.

Weiters bringt der Betriebsrat den Wunsch zum Ausdruck, dass die Form und die Beteiligten des Testlaufes ebenfalls in der Betriebsvereinbarung festgelegt werden. In der Folge wird über eine sinnvolle Verteilung der TestnutzerInnen auf die Abteilungen diskutiert. Geschäftsführung und Betriebsrat einigen sich auf zwei TestnutzerInnen pro Abteilung, die von den Abteilungsleitungen nominiert werden, inklusive der vier Mitglieder des Betriebsrates. Die gesamte Liste wird dann vor Beginn des Testlaufes mit dem Betriebsrat abgestimmt. Kol. Magnus merkt an, dass auch die Form der Rückmeldungen (Feedbackbögen, Workshops, ...) genau überlegt werden sollte, was auf Zustimmung seitens der Geschäftsführung stößt.

Offen ist für den Betriebsrat, ob es sich auf Grund der Datenverarbeitung nicht möglicherweise um eine sog. Informationsverbundsystem handelt, welches andere rechtliche Erfordernisse stellt. Die Geschäftsführung ist der Meinung, dass es sich nicht um ein solches handelt.

Des weiteren konnte darüber Einigkeit erzielt werden, dass die Geschäftsführung alle Beschäftigten über die Einführung eines solchen Systems informieren muss. Angedacht wird dazu, allen Beschäftigten die Betriebsvereinbarung – möglicherweise inklusive eines gemeinsamen Briefes von Betriebsrat und Geschäftsführung – zu übermitteln.

Der Betriebsrat sagt zu, eine Stellungnahme zum Entwurf der Geschäftsführung bist spätestens 6.10. zu übermitteln. Danach soll ehebaldig ein weiterer Termin zur Fortsetzung der Diskussion vereinbart werden.



Mag. Stefan Brinskele
(für die Geschäftsführung)



Mag. Alexander Magnus
(für den Betriebsrat)