



BR1-Zeitung



Organ des Betriebsrats für die wissenschaftlichen
MitarbeiterInnen

Jahrgang 1, Ausgabe 4

Dezember 2005



*Frohe Weihnachten und
ein gutes Neues Jahr*

Liebe Kollegin! Lieber Kollege!

Die Betriebsvereinbarung Internet und Mail wurde beschlossen. Diese Vereinbarung sieht für alle MitarbeiterInnen der Medizinischen Universität Innsbruck einen Internetzugang und eine e-mail Adresse vor. Auch die geringfügige private Nutzung dieser Medien wurde vereinbart. Der Betriebsrat und im Speziellen Prof. Dr. Erich Brenner, dessen Bemühungen ich auf diesem Weg nochmals anerkennen möchte, haben sich bemüht, dass z.B. das Briefgeheimnis und datenschutzrechtliche Bestimmungen gewahrt bleiben und nicht über Systemadministration aufgeweicht werden können. Auch Systemänderungen können nur nach ausreichender Einschulung vorgenommen werden. Hier ist uns trotz widersprüchlichen Auffassungen über die Betriebsräteversammlung von BR1 und BR2 gelungen gemeinsam Gültiges gemeinsam mit dem BR2 und Frau VR. Hochleitner abzuschließen und so Unterschiede in der Berechtigung zur Nutzung der IT-Medien zu verhindern. Die Betriebsvereinbarung über die Leistung von Journaldiensten für seit 1.1.2004

eingestellten Ärztinnen und Ärzte der Medizinischen Universität Innsbruck vom 3.8.2004 wurde mit Zustimmung der § 34 Ärztevertreter um ein Jahr verlängert.

Wir sind auf Ihre Nominierungen zu Sicherheitsvertrauenspersonen angewiesen und bitten um Vorschläge. Betreffend der Arbeitszeitaufzeichnung laden wir die OM oder die Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter, die diese Aufgaben selbst übernehmen, zu einer Besprechung ein. Wir bieten in Jänner auch interessante Seminare im Rahmen von Betriebsteilversammlungen zum Trouble Shooting mit dem Robot-rec an. In diesem Sinn wünsche ich Ihnen auch ein friedvolles Weihnachtsfest und ein erfolgreiches Neues Jahr

Mit kollegialen Grüßen
Martin Tiefenthaler, Vorsitzender

AUS DEM INHALT:

Betriebsvereinbarungen	2
Internet und Mail	2
News aus dem Betriebsrat	
Robot-Rec.....	8
Wahl bezüglich Abgeltung Zeitausgleich aus Journaldiensten	10

Sicherheitsvertrauenspersonen	10
Veranstaltungshinweise	10
Meinungsvielfalt	11
Kollektivvertrag	11
Mitglieder des BR1 u. Impressum.....	12

BETRIEBSVEREINBARUNGEN

Vorwort

Die unterzeichneten Betriebsvereinbarungen werden durch diese Zeitung den werten Leserinnen und Lesern mitgeteilt, wie dies gesetzlich verlangt wird.

Auch werden die Betriebsvereinbarungen auf der Homepage unter: <http://www.i-med.ac.at/betriebsrat1/> und im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Innsbruck veröffentlicht. •

Betriebsvereinbarung „Internet und Mail“

gem. § 96 Abs. 1 Z. 3 und § 97 Abs. 1 ZZ. 1 und 6 ArbVG

abgeschlossen zwischen

1. der Medizinischen Universität Innsbruck als Arbeitgeber, vertreten durch Rektorat, und
2. als Arbeitnehmer/innen/vertreter
 - a) dem Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal an der Medizinischen Universität (§ 135 Abs. 4 UG 2002) und
 - b) dem Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal der Medizinischen Universität Innsbruck (§ 135 Abs. 5 UG 2002).

Präambel

Ein Ergebnis der Ausgliederungsverhandlungen zwischen der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck und der Medizinischen Universität Innsbruck ist die erfolgende Trennung im Bereich der IT-Dienstleistungen und dem Telefonsektor. Diese Trennung macht es notwendig, dass zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen/n Regelungen zur sinnvollen und effektiven Nutzung des Internets getroffen werden.

Das Internet stellt mit seinen Diensten E-Mail und World-Wide-Web ein Informations-, Kommunikations- und Transaktionsmedium dar, das in hohem Umfang zur Optimierung der hiermit verbundenen Aktivitäten führen kann. Das Internet ist ein unverzichtbares Arbeitsmittel, von dem alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Medizinischen Universität Innsbruck profitieren müssen und das daher vom Arbeitgeber grundsätzlich zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben zur Verfügung gestellt wird. Um Klarheit zu schaffen und potenziellen Missbrauch vorzubeugen, werden die folgenden Richtlinien zur Internet-Nutzung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter festgelegt.

Der freie (dienstliche und private, unbegrenzte) Internet-Zugang ist kein uneingeschränktes Recht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers, die in hohem Maße an die Eigenverantwortung der jeweiligen Mitarbeiterin oder des jeweiligen Mitarbeiters appelliert.

Alle Vertragspartner anerkennen ihre gesetzlichen Verpflichtungen bezüglich des Datenschutzes (DSG 2000, Gesundheitstelematikgesetz, etc.) und bekennen sich zu einem verantwortungsvollen Umgang mit personenbezogenen Daten.

§ 1 Geltungsbereich und Gegenstand

- (1) Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle von den abschließenden Betriebsräten vertretenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Medizinischen Universität Innsbruck und des Amtes der Medizinischen Universität Innsbruck.
- (2) Gegenstand der Betriebsvereinbarung ist die Regelung hinsichtlich der Einführung und Anwendung von elektronischer Kommunikation und anderen verfügbaren Internetdiensten.
- (3) Diese elektronischen Kommunikationsmedien werden aus Gründen
 - a. der technologischen Entwicklung,
 - b. der Wirtschaftlichkeit, und
 - c. des Informationsgewinns und –austausches eingeführt und angewendet.
- (4) E-Mail dient der Kommunikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern untereinander sowie nach außen.
- (5) Die Nutzung der Internet-Dienste dient dem Zugriff auf und der Bereitstellung von weltweit verfügbaren Informationen und Daten sowie dem Angebot universitätsinterner Informationen.

§ 2 Grundsätze für die Gestaltung des Systems

Die Internetdienste zur Unterstützung von Information und Kommunikation werden grundsätzlich als offenes Medium allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung gestellt. Für ihre Ausrichtung gelten folgende Grundsätze:

1. Jeder computerunterstützte Arbeitsplatz wird unter Bedachtnahme auf die technischen Voraussetzungen mit den Möglichkeiten der elektronischen Post - auch über die Grenzen der Institution hinaus - ausgestattet.

2. Arbeitgeber und Betriebsrat stimmen in der Auffassung überein, dass das E-Mail ein Medium zur schnellen und formlosen Kommunikation ist. Daher wird das E-Mail nicht nur als alleiniges Medium für die Übermittlung von Arbeits- und Dienstanweisungen verwendet. Zur Abwicklung rechtsverbindlicher Vorgänge soll im Zweifelsfall eine schriftliche Form angewendet werden. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden im Rahmen der Einführungsschulung darauf hingewiesen.
3. Der Internet-Zugang wird unter Bedachtnahme auf die technischen Voraussetzungen für alle Organisationseinheiten bzw. Personengruppen eingerichtet, für deren Arbeit er nützlich ist. Einschränkungen des Zugangs können nur aus sachlichen Gründen erfolgen, bedürfen aber der Zustimmung des jeweiligen Betriebsrates.

§ 3 Grundsätze der Nutzung

- (1) Die Internet-Dienste dienen im Wesentlichen der Erfüllung dienstlicher Aufgaben.
- (2) Während der Arbeitszeit ist es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der geringfügige private Gebrauch der Internet-Dienste erlaubt, wenn der Dienstbetrieb dadurch nicht gestört und keine strafrechtlichen Bestimmungen verletzt werden.
- (3) Außerhalb der Arbeitszeit und in den Pausen sind der Gebrauch der Internet-Dienste zu privaten Zwecken und das Versenden privater E-Mails grundsätzlich erlaubt. Auch bei der privaten Nutzung gelten jedoch die Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung.
- (4) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden auf der Homepage des Arbeitgebers bezüglich folgender besonderer Probleme des E-Mails und der Internet-Dienste unterrichtet:
 1. gesetzliche Regelungen des Fernmeldegeheimnisses,
 2. Anwendungen der Datenschutzvorschriften (DSG 2000), und
 3. EDV-Sicherheitsrichtlinien.
- (5) Der Arbeitgeber ist berechtigt, Internetangebote gem. § 4 Abs 2 Z 3 auszufiltern und Bediensteten den Zugang zu solchen Sites zu versperren.

§ 4 Verantwortung im Umgang mit den elektronischen Kommunikationsmedien „Code of Conduct“

- (1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden für den sicheren und wirtschaftlichen Umgang mit diesem Medium qualifiziert. Dazu werden Schulungsangebote gemacht. Diese umfassen das Training für einen soliden Umgang mit den Medien, die Bedienung des Browsers, Verantwortlichkeit und Wirtschaftlichkeit im Umgang mit

den Ressourcen sowie die Beachtung der Vertraulichkeit schutzwürdiger Daten. Weiters werden dabei grundsätzliche Verhaltensregeln beim Umgang mit elektronischen Medien vermittelt.

- (2) Der verantwortliche Umgang mit Internet und E-Mail umfasst dabei insbesondere folgende Regelungen:
 1. Unzulässig ist jede Internetnutzung, welche die öffentliche Ordnung und Sicherheit oder die Sittlichkeit gefährdet, nicht dem Leitbild der Medizinischen Universität Innsbruck entspricht oder welche gegen geltende Gesetze und Verordnungen verstößt.
 2. Unter Abs 2 Z 1 fallen insbesondere die Weitergabe vertraulicher Daten und das von der/vom Urheberrechtsinhaber/in nicht autorisierte Herunterladen von urheberrechtlich geschützter Software bzw. Dateien.
 3. Die Medizinische Universität Innsbruck und die Betriebsräte sind sich darin einig, dass das Abrufen oder Anbieten von rassistischen, sexistischen, pornographischen, auf andere Weise diskriminierenden (Benachteiligung von Personen oder Gruppen - zumeist Minderheiten - aufgrund von Merkmalen wie Herkunft, ethnischer, politischer oder religiöser Zugehörigkeit, sozialen Gewohnheiten, sexuellen Neigungen, Sprachen, Geschlecht, Behinderung oder äußerlichen Merkmalen wie Haut- oder Augenfarbe) und Gewalt verherrlichenden Inhalten nicht toleriert werden und dass solche Aktivitäten als Internet-Missbrauch am Arbeitsplatz arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Die Entscheidung, ob ein Inhalt als diskriminierend anzusehen ist, trifft im Bedarfsfall – soweit zuständig - die Schiedskommission der Medizinischen Universität Innsbruck. Ist diese nicht zuständig, trifft die Entscheidung das Rektorat im Einvernehmen mit den Betriebsräten.
- (3) Die Übermittlung schriftlicher Arbeits- bzw. Dienstanweisungen darf nicht allein und ausschließlich über das E-Mail-System erfolgen.
- (4) Es ist grundsätzlich untersagt, Passwörter an andere Personen weiterzugeben oder zugänglich zu machen.

§ 5 Systemadministration

- (1) Die für das Internet bzw. den E-Mail-Verkehr verantwortlichen Systemadministrator/inn/en sind vom Arbeitgeber bzw. der Abteilung IKT den Betriebsräten bekannt zu geben, ebenso jede Änderung. Weiters ist diese Liste jeder/jedem Mitarbeiter/in auf Verlangen zu übermitteln.

- (2) Die Systemadministrator/inn/en gem. Abs 1 sind an die Bestimmungen des Datenschutzgesetzes gebunden und dürfen keine dieser Betriebsvereinbarung widersprechenden Weisungen ausführen. Sie werden auf ihre in dieser Betriebsvereinbarung bestimmten Verantwortlichkeiten und Verpflichtungen ausdrücklich hingewiesen und bestätigen dies mit ihrer Unterschrift im Anhang zu dieser Betriebsvereinbarung. Weiters hat der Arbeitgeber bzw. die Abteilung IKT einen Nachweis über die datenschutzrechtliche Unterweisung der Systemadministrator/inn/en zu führen.
- (3) Auf Weisung des Arbeitgebers (§ 3 Abs 4) kann die/der Systemadministrator/in den allgemeinen Zugang zu bestimmten Homepages im Internet sperren bzw. sperren lassen.
- (4) Die Schutztechnik (Firewall-System, etc.) wird vom Arbeitgeber bzw. den Systemadministrator/inn/en so konfiguriert, dass alle von außen eingehenden Verbindungen auf Hackerangriffe überprüft werden. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist für die Sicherung ihrer/seiner Daten eigenverantwortlich.

§ 6 E-Mail

- (1) Die Medizinische Universität Innsbruck stellt jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter eine persönliche, namensbezogene E-Mail-Adresse zur Verfügung.
- (2) E-Mail wird zum Empfang und zur Versendung von elektronischer Post genutzt. Sie kann zur Weitergabe von Dateien und Vorgängen benutzt werden.
- (3) Jede/r Benutzer/in des E-Mail-Systems erhält eine Zugriffsberechtigung (Benutzerkennung und Passwort) und einen eigenen Datenbereich. Das zugeteilte Anfangspasswort ist bei der ersten Anwendung zu ändern. Die Größe des Datenbereichs wird vom Arbeitgeber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entsprechend der dienstlichen Notwendigkeit zugewiesen.
- (4) Das E-Mail-System muss über die Funktionen Auto-Forward und Auto-Reply verfügen.
- (5) Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter erhält eine persönliche, namensbezogene (dienstliche) E-Mail-Adresse. E-Mails an diese Adresse werden in einer persönlichen Mailbox gespeichert; diese darf ohne ausdrückliche Zustimmung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters durch niemanden außer ihr/ihm selbst eingesehen werden.
- (6) Bei Abwesenheit kann jede/r Mitarbeiter/in für die persönliche, namensbezogene E-Mail-Adresse ein Auto-Forward und/oder einen Auto-Reply aktivieren. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung der Medizinischen Universität Innsbruck werden dazu angehalten, vor vorhersehbarer Abwesenheit diesen Automatismus in Absprache mit deren jeweiliger Stellvertreterin bzw. jeweiligem Stellvertreter zu aktivieren.
- (7) Bei unvorhersehbarer Abwesenheit, oder wenn eine Absprache mit der Stellvertreterin/dem Stellvertreter trotz absehbarer Abwesenheit nicht erfolgte, kann dieses Verfahren durch eine/n Mitarbeiter/in der Systemadministration auf Veranlassung des Vorgesetzten und in Absprache mit der Stellvertreterin/dem Stellvertreter und dem für die/den betroffene/n Mitarbeiter/in zuständigen Betriebsrat aktiviert werden. Der Zeitpunkt ist schriftlich festzuhalten und der/dem abwesenden Mitarbeiter/in nach Rückkehr mitzuteilen.
- (8) Bei längerer unerwarteter Abwesenheit einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters sollen alle Mails in der betreffenden Mailbox an die jeweiligen Absender/innen retourniert werden mit der Bitte, bei dienstlicher Notwendigkeit die entsprechende Mail an eine andere, angegebene Mail-Adresse zu senden.
- (9) Für eine Gruppe von Mitarbeiter/inne/n kann eine funktionsbezogene E-Mail-Adresse eingerichtet werden (z.B. für ein Department, eine Sektion, eine Universitätsklinik, eine Verwaltungsabteilung, etc.); sie haben eine eigene Mailbox. E-Mails an eine funktionsbezogene E-Mail-Adresse werden an mindestens zwei Bedienstete weitergeleitet und in deren persönlichen Mailboxen gespeichert.
- (10) Für Interessenvertretungen kann eine funktionsbezogene E-Mail-Adresse eingerichtet werden. Diese besitzt jeweils eine eigene Mailbox.
- (11) Ohne Kenntnis und Zustimmung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters dürfen Dritte keine Einsicht in die E-Mails einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters nehmen. Ausgenommen hiervon sind Aktivitäten der Server- und Mail-Administrator/inn/en im Rahmen ihrer Tätigkeit.
- (12) Unter Wahrung des Briefgeheimnisses haben Superuser der Systeme volle Zugriffsrechte.
- (13) Die Sender/innen und Empfänger/innen allein sind für das Löschen ihrer abgelegten Nachrichten verantwortlich, wobei sie angehalten sind, erledigte Mails laufend zu löschen, um die vorgegebenen Speicherkapazitäten nicht zu überschreiten.
- (14) Für dienstliche E-Mails dürfen die persönliche, namensbezogene, und wenn vorhanden, die funktionsbezogene E-Mail-Adresse verwendet werden. Private E-Mails dürfen nur von der persönlichen, namensbezogenen E-Mail-Adresse in geringem Ausmaß versandt werden.
- (15) E-Mails, die eindeutig als Spam identifizierbar sind (RBL=Real Time Blacklist), werden zentral

durch von den Systemadministratorinnen oder Systemadministratoren vorgenommene Einstellungen nicht angenommen. E-Mails, die nicht eindeutig als Spam identifizierbar sind, werden zugestellt, durchlaufen aber auch einen zentralen Spam-Filter, der von der/vom Benutzer/in selbst konfiguriert werden kann. Jeder/jedem Bediensteten steht es frei, diese Filterung zu verfeinern. Mails werden auf Viren gescannt und im Fall, dass eine Verseuchung erkannt wurde, nicht an die Empfängerin oder den Empfänger weitergeleitet. Eine Benachrichtigung der Versenderin/des Versenders oder der Empfängerin/ des Empfängers ist nicht vorgesehen.

(16) Darüber hinaus finden keine Auswertungen der ein- und ausgehenden persönlichen Mails statt (z.B. Filtersuche nach „Reizworten“). Ausgenommen von dieser Regelung sind datenschutztechnische Routinemaßnahmen.

§ 7 Verschlüsselung

E-Mails mit vertraulichem Inhalt oder mit personenbezogenen Daten Dritter sollen, sobald diese Methode an der Medizinischen Universität Innsbruck als Service angeboten wird, sowohl innerhalb der Medizinischen Universität als auch an externe Stellen nur mit dieser zur Verfügung gestellten Methode oder anderen sicheren Verschlüsselungsmethoden versendet werden.

§ 8 Informationsserver

- (1) Der Arbeitgeber betreibt einen zentralen Informations-Server für die Medizinische Universität Innsbruck und bietet allen Einrichtungen und Interessenvertretungen die Möglichkeit, sich daran zu beteiligen und Form und Inhalt des eigenen Informationsraums eigenständig und eigenverantwortlich zu gestalten.
- (2) Die Inhalte des zentralen Informations-Servers haben (im weitesten Sinne) mit dem gesetzlichen Aufgabenbereich des Serverbetreibers (Wissenschaft und Forschung, Lehre, Verwaltung, u.ä.) zu tun.
- (3) Unzulässig ist jede Dateneinbringung, welche die öffentliche Ordnung und Sicherheit oder die Sittlichkeit gefährdet und geeignet ist, den Interessen der Medizinischen Universität Innsbruck oder ihrem Ansehen in der Öffentlichkeit zu schaden oder die gegen geltende Gesetze oder Verordnungen verstößt.
- (4) Im Fall von Verstößen gem. Abs 2 hat der Arbeitgeber die bzw. den für die fraglichen Inhalte Verantwortlichen schriftlich und unter Setzung einer angemessenen Frist aufzufordern, die fraglichen Inhalte entsprechend abzuändern. Verstreicht diese Frist ungenutzt, so kann der Zugriff auf die betreffenden Inhalte gesperrt werden.

- (5) Im Fall von Verstößen gem. Abs 3 hat der Arbeitgeber das Recht, den Zugriff auf die fraglichen Inhalte unverzüglich zu sperren. Die bzw. der für die fraglichen Inhalte Verantwortliche ist schriftlich zu verständigen und aufzufordern, die fraglichen Inhalte entsprechend abzuändern. Bis zu einer entsprechenden Änderung bleibt der Zugriff gesperrt.

§ 9 Protokollierung und Auswertung

- (1) Jeder Datenverkehr unterliegt einer automatisierten Protokollierung ausschließlich auf Serverebene. Im Allgemeinen erfolgt keine Speicherung auf beweglichen Medien. Eine Abspeicherung auf beweglichen Medien kann in begründeten Fällen erfolgen. Davon ist der jeweils zuständige Betriebsrat zu informieren.
- (2) Die Protokolle sollen primär dazu dienen, mögliche technische Schwachstellen aufzuzeigen und Probleme zu beheben. In weiterer Folge wird das Protokoll zur Optimierung des Systems nach den im Anhang beschriebenen Auswertungen (Standardreport) von der Systemadministration analysiert. Dabei steht die Optimierung der technischen Komponenten im Vordergrund, eine darüber hinausgehende Auswertung ist unzulässig.
- (3) Auswertungen und Protokolle dürfen nur mit Zustimmung von Arbeitgeber und dem zuständigen Betriebsrat von anderen als der Systemadministration eingesehen werden. Die Betriebsräte haben das Recht, sich jederzeit über die Form der Auswertung zu informieren.
- (4) Die bei der Nutzung der E-Mail und der Internet-Dienste anfallenden personenbezogenen Daten (Protokoll- und Verbindungsdaten) dürfen nicht zu einer Leistungs- und Verhaltenskontrolle verwendet und nur aufgrund einer gesetzlichen Anordnung an Dritte weitergegeben werden. Die Erstellung von Verwendungsprofilen ist unzulässig.
- (5) Eine personenbezogene Kontrolle bzw. eine Auswertung der Protokoll- und Verbindungsdaten der Internet-Nutzung findet nur bei konkretem und begründetem Verdacht der missbräuchlichen Benutzung statt. Die anfallenden Protokoll- und Verbindungsdaten werden nur zur Klärung des konkreten Sachverhalts ausgewertet.
- (6) Eine Auswertung der Nutzungsinformationen des WWW-Browsers auf der lokalen Festplatte einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters (insbesondere Verlauf, temporäre Daten, Favoriten/Bookmarks) ist nur unter sinngemäßer Anwendung des Abs 5 zulässig.
- (7) Die bei der Nutzung der Internet-Dienste anfallenden personenbezogenen Daten (Protokoll- und Verbindungsdaten) werden nach Ende der gesetzlichen Aufbewahrungsfristen so gelöscht,

dass eine nachträgliche Wiederherstellung nicht mehr möglich ist.

§ 10 Missbrauch bei der Internet-Nutzung

Bei begründetem schwerem Verdacht auf Missbrauch der Internet-Nutzung gegenüber einer Mitarbeiterin/einem Mitarbeiter erhält diese/r zunächst die Möglichkeit, sich persönlich zu dem Verdacht zu äußern. Kann die Angelegenheit nicht aufgeklärt werden, so wird entweder auf ausdrücklichen Wunsch der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters oder aber nach vorheriger Beratung zwischen dem jeweils zuständigen Betriebsrat und dem Arbeitgeber das Protokoll eingesehen. In jedem Fall der Einsichtnahme sind die/der betroffene Mitarbeiter/in sowie ein Mitglied des Betriebsrates beizuziehen. Die Einsichtnahme hat sich dabei auf den konkreten Missbrauchsfall zu beschränken.

§ 11 Änderungen und Erweiterungen des Systems

- (1) Der Arbeitgeber wird den Betriebsräten alle Änderungen, insbesondere Erweiterungen des Systems vor der Einführung erläutern. Dies trifft insbesondere für den in § 9 Abs 2 angeführten Standardreport zu, sofern eine inhaltliche Änderung in Bezug auf die Analyse des Benutzer/innen/verhaltens (z.B. arbeitsplatzbezogene Auswertung des Navigierungsverhaltens) stattfindet. Dabei prüfen beide Seiten, ob die Schutzbestimmungen dieser Vereinbarung ausreichend sind. Ist dies nach Auffassung einer Seite nicht der Fall, so wird mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung über eine Ergänzung zu dieser Vereinbarung verhandelt. Bis zum Abschluss der Verhandlungen bleibt die gültige Version in Kraft.
- (2) Insbesondere wird festgehalten, dass eine allfällige Einführung der „elektronischen Unterschrift“, welche die Verbindlichkeit von E-Mail-Dokumenten wesentlich erhöht und daher den Charakter des Mediums verändert, mit einer weiteren Betriebsvereinbarung verbunden sein muss.

§ 12 Verstöße

- (1) Verstößt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter ohne rechtfertigenden Grund gegen die Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung und bleibt auch eine Ermahnung durch den Dienstgeber erfolglos, können disziplinare Maßnahmen nur in Abstimmung mit dem BR zur Anwendung gebracht werden. (siehe §14 Abs 2).
- (2) Die Betriebsräte, die/der Ansprechpartner/in gem. § 13 dieser Betriebsvereinbarung und der Dienstgeber sind unverzüglich über Verstöße oder versuchte Verstöße gegen diese Betriebsvereinbarung zu informieren.

§ 13 Ansprechpartner/in

- (1) Die Betriebsräte und die Medizinische Universität Innsbruck bestimmen gemeinsam die Leiterin bzw. den Leiter der für den Betrieb der entsprechenden Systeme verantwortlichen Organisationseinheit als Ansprechpartner/in in allen Fragen zur E-Mail- und Web-Nutzung am Arbeitsplatz.
- (2) Die/der Ansprechpartner/in ist mit den Bestimmungen des Fernmeldegeheimnisses im TKG und den Vorschriften des DSGVO vertraut. Über alle Informationen, die sie/er durch seine Tätigkeit als Ansprechpartner/in erhält, hat sie/er Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt insbesondere für die unbeabsichtigte Kenntnisaufnahme von E-Mails mit dienstlichem oder persönlichem Inhalt.

§ 14 Sanktionen und Haftung

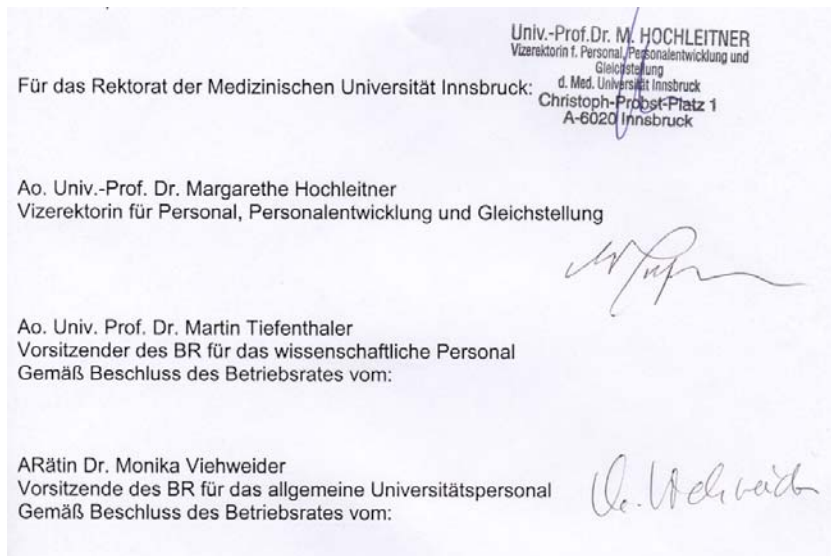
- (1) Verstöße gegen diese Betriebsvereinbarung können dienst- und arbeitsrechtliche sowie unter Umständen strafrechtliche Konsequenzen haben.
- (2) Die Sanktionen werden – abhängig von der Schwere des Verstoßes – in Abstimmung mit dem jeweils zuständigen Betriebsrat verhängt. Sie reichen von der Abmahnung bis hin zur Kündigung im Falle von wiederholten Verstößen. Eine Kündigung kann erst nach einer nachweislichen Abmahnung durch den Arbeitgeber zwischen den einzelnen Wiederholungen ausgesprochen werden.
- (3) Für Schäden, die ein/e Mitarbeiter/in durch die Nutzung der Internet-Dienste und des E-Mail-Systems bei Erbringung seiner Dienstleistung verursacht, gilt das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz i.d.g.F.
- (4) Für Schäden, die ein/e Mitarbeiter/in durch die private Nutzung der Internet-Dienste und des E-Mail-Systems mutwillig oder durch grobe Fahrlässigkeit verursacht, haftet die/der Mitarbeiter/in persönlich (§§ 1293 ff. ABGB i.d.g.F.). Grobe Fahrlässigkeit ist dann anzunehmen, wenn die/der Mitarbeiter/in die erforderliche Sorgfalt in ungewöhnlicher und auffälliger Weise vernachlässigt hat und der Eintritt eines Schadens wahrscheinlich und vorhersehbar war. Der Nachweis des Schadens bei privater Nutzung ist im Anlassfall vom Arbeitgeber zu führen. Der für die betroffene Mitarbeiterin/den betroffenen Mitarbeiter zuständige Betriebsrat ist von jedem Verdachtsfall schriftlich in Kenntnis zu setzen.

§ 15 Schlussbestimmung

- (1) Die Betriebsräte und die Medizinische Universität Innsbruck verpflichten sich, bei der Auslegung und Anwendung dieser Betriebsvereinbarung von dem Grundsatz der Wirtschaftlichkeit auszugehen.

- (2) Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam oder undurchführbar sein oder werden, so bleiben die anderen Teile davon unberührt.
- (3) Personenbezogene Daten, die entgegen dieser Betriebsvereinbarung erfasst oder gespeichert werden, dürfen nicht verwendet werden. Informationen, die unter Verletzung der Bestimmungen dieser Vereinbarung gewonnen wurden, sind als Beweismittel zur Begründung personeller Maßnahmen nicht zulässig.
- (4) Jeder Betriebsrat für sich hat bzw. die Betriebsräte gemeinsam haben das Recht, die Einhaltung dieser Betriebsvereinbarung zu überprüfen.
- (5) Diese Vereinbarung tritt mit Veröffentlichung im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität in Kraft.

Innsbruck, am 7.12.2005



Zusatzprotokoll zur Betriebsvereinbarung „Internet und Mail“

gem. § 96 Abs. 1 Z. 3 und § 97 Abs. 1 ZZ. 1 und 6 ArbVG

abgeschlossen zwischen

- (5) der Medizinischen Universität Innsbruck als Arbeitgeber, vertreten durch das Rektorat, und
- (6) als Arbeitnehmer/innen/vertreter
 - a. dem Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal an der Medizini-

schen Universität (§ 135 Abs. 4 UG 2002) und

- b. dem Betriebsrat das allgemeine Universitätspersonal der Medizinischen Universität Innsbruck (§ 135 Abs. 5 UG 2002).

Zusatzprotokoll

Zu § 2 Z 2 wird vereinbart, dass die Einführungsschulungen, insbesondere auch Schulungen zu Passwörtern gemäß § 6 Abs. 3, im Rahmen des Mitarbeiterführungstages durchgeführt werden sollen und die für den Betrieb der entsprechen-

den Systeme verantwortlichen Organisationseinheit (Abteilung für Informations-Kommunikations-Technologie, IKT) dabei diese Einschulungen vornehmen wird.

Innsbruck, am

Für das Rektorat der Medizinischen Universität Innsbruck:

Ao. Univ.-Prof. Dr. Margarethe Hochleitner

Vizerektorin für Personal, Personalentwicklung und Gleichstellung
d. Med. Universität Innsbruck
Christoph-Probst-Platz 1
6020 Innsbruck

Univ.-Prof. Dr. M. HOCHLEITNER
Vizerektorin f. Personal, Personalentwicklung und
Gleichstellung
d. Med. Universität Innsbruck
Christoph-Probst-Platz 1
6020 Innsbruck

Ao. Univ. Prof. Dr. Martin Tiefenthaler

Vorsitzender des BR für das wissenschaftliche Personal
Gemäß Beschluss des Betriebsrates vom:



ARätin Dr. Monika Viehweider

Vorsitzende des BR für das allgemeine Universitätspersonal
Gemäß Beschluss des Betriebsrates vom:

ROBOT-REC

Der Betriebsrat bedankt sich für die mehrheitliche Teilnahme der MitarbeiterInnen bei den Dienststellenversammlungen/ Betriebsteilversammlungen zur Einführung der Arbeitszeitaufzeichnung im klinischen Bereich. Nachdem einigen Kolleginnen und Kollegen die Teilnahme bislang nicht möglich war, wer-

den wir im Jänner auch noch Einschulungen anbieten. Das Programm können Sie sich das für Sie notwendige Programm (Dienstbeginn 07.00, 07.30 und 08.00 Uhr) am Campusnetz herunterladen. Eine Kurzeinführung(dokumentation) ist ebenso verfügbar. Bitte speichern Sie Ihre Daten lokal ab.

http://download.i-med.ac.at/br1/dienstbeginn_0700.zip

http://download.i-med.ac.at/br1/dienstbeginn_0730.zip

http://download.i-med.ac.at/br1/dienstbeginn_0800.zip

<http://download.i-med.ac.at/br1/dokumentation.zip>

NEWS AUS DEM BETRIEBSRAT BR1

WAHL BEZÜGLICH DER ABGELTUNG DES ZEIT AUSGLEICHS AUS JOURNALDIENSTEN

Der Betriebsrat ersucht alle ärztlichen MitarbeiterInnen aus dem klinischen Bereich ihre Wünsche betreffend der Wahlmöglichkeit des Zeitausgleichs (erste 160 Stunden von Werktagsjournaldiensten/Jahr) im beiliegenden Formular (link) festzulegen und dieses am Postweg an das Betriebsratsbüro zu übersenden. Der Betriebsrat möchte diese Daten anonymisiert verwenden, wozu Sie aber explizit im Formular um Zustimmung ersucht werden. Sie können für 100, 50 oder 0% Auszahlung optieren, was bedeutet 0 Tage (100% Bezahlung), 10 Arbeitstage (50 %

Bezahlung) oder 20 Arbeitstage Zeitausgleich/Jahr (0% Auszahlung) aus Journaldiensten. Für Beamte und Beschäftigte der Medizinischen Universität nach VBG ergibt das ca. 20,80 € brutto pro Stunde. Wir bitten um Rücksendung der ausgefüllten Formulare bis 31.1.2006.

Link:

http://www.i-med.ac.at/betriebsrat1/forms/option_wjd_2006_ibk_form.pdf

SICHERHEITSVERTRAUENSPERSONEN

Der Betriebsrat bittet jedes Department durch geheime Wahl unter allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (wissenschaftliches und allgemeines Personal) oder durch die Institutskonferenzen bis 24.1.2006 eine Sicherheitsvertrauensperson (und eine Stellvertreterin/einen Stellvertreter) zu bestimmen. Diese sind für die Sicherheit von beweglichen Gütern in ihrem Department zuständig und in ihrer Tätigkeit weisungsungebunden. Für diese Tätigkeit werden die genannten zu dreitägigen Kursen eingeladen (dienstfreigestellt) und auf diese Tätigkeit vorbereitet. Diese Tätigkeit enthebt den Dienstgeber nicht für die bauliche Sicherheit zu sorgen und ersetzt die anderen Organe der innerbetrieblichen Sicherheit (Arbeitsinspektorat, Arbeitsmedizin, Si-

cherheitsfachkraft, Strahlenschutzbeauftragten) nicht. Der Betriebsrat möchte hier Personen, die das Vertrauen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genießen dem Rektorat vorschlagen. Sofern jedoch keine Vorschläge aus den Departments folgen, muss der Betriebsrat der gesetzlichen Pflicht der Nominierung selbst nachkommen oder das Rektorat setzt die Sicherheitsvertrauensperson ein. Betreffend der Sicherheitsfachkraft (Ausbildung über 3 Wochen) ist an eine räumliche Dreiteilung der Aufgaben gedacht. Je eine selbstständige Fachkraft für den vorklinischen, den klinischen und den ausschließlichen Verwaltungsbereich (Rektorat, Personalabteilung, Studienabteilung etc). Auch dafür werden noch Interessenten gesucht.

VERANSTALTUNGSHINWEISE

Arbeitszeitaufzeichnung und Robot-rec

Einführung für klinische MitarbeiterInnen von Dr. Martin Tiefenthaler, MZA, Seminarraum 3, 10.1.2006, 15.00-17.00 Uhr

Fragestunde zur Arbeitszeitdokumentation

von Dr. Thomas Luger
Leiterzone Konferenzzimmer Anästhesie, 10.1.2006, 16:00 – 18:00 Uhr

Der Umgang mit Robot-rec

Seminar für OM und Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter klinischer Bereich

Seminar für die Abwicklung der Plausibilitätsprüfung
Wir ersuchen um Voranmeldung oder Absage im Betriebsratsbüro

MZA, Seminarraum 3, 17.1.2006, 14.00-16.00 Uhr

Steuererklärung für Einkommensteuerpflichtige

Praktische Tipps von Dr. Lilly Speicher und

Troubleshooting mit Robot-rec

im Anschluss von Dr. Martin Tiefenthaler
Kinderklinik HS 1, 25.1.2006, 16:00 Uhr

Das Poolgeld am LKH-Salzburg: Gerecht und leistungsfreundlich

Dr. Herbert Eisner, Obmann des Vereins der Klinik-ärzte Salzburg

Anschließend Troubleshooting mit Robot-rec

Dr. Martin Tiefenthaler
Kinderklinik HS 1, 2.2.2006, 16:00 Uhr

MEINUNGSVIELFALT

Vorwort:

Diese Rubrik der BR1 Zeitung soll den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Betriebsrats BR1 aber auch den werten Leserinnen und Lesern dieser Zeitung die Möglichkeit geben, ihre Meinung mitzuteilen. Es handelt sich dabei um Beiträge, die nicht unbedingt die Meinung des Redaktionsteams widerspiegeln.

HIER KÖNNTE AUCH IHR ARTIKEL STEHEN

.....

Stand der Verhandlungen zum KOLLEKTIVVERTRAG

von Dr. Ludwig Call

Gemäß § 108 UG 2002 ist zwischen dem Dachverband der Universitäten – das ist die kollektivvertragsfähige Vertretung des Arbeitsgebers Universität, in dem jede Universität durch ein Mitglied vertreten ist – und der GÖD als kollektivvertragsfähiger Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Universität ein Kollektivvertrag abzuschließen. Der Dachverband hat zwar seine Tätigkeit schon im Herbst 2003 aufgenommen, ist zunächst aber nur schleppend vorangekommen.

Am 28. Mai 2004 hat der um die Vorsitzenden der Betriebsräte für das wissenschaftliche Personal erweiterte Zentralausschuss für die Universitätslehrerinnen und Universitätslehrer in Linz Vorschläge zur Karriere von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an einer Universität gemacht ("Linzer Modell"). Die Grundidee des "Linzer Modells" greift die von der BMWK vor der Gesetzgebung des UG 2002 ständig gemachte Aussage auf, dass in einem künftigen Karrieremodell der Universitätslehrerinnen und Universitätslehrer die Gruppe der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren stark ausgeweitet werden soll.

Das "Linzer Modell" - das in Form einer Graphik von der homepage der Bundessektion 13 (Hochschullehrer) der GÖD unter www.bs13.goed.at/aktuelles/god-kv-modell2.ppt herunter geladen werden kann - im Überblick:

- Für den Einstieg in die Tätigkeit als Wissenschaftlerin oder Wissenschaftler an einer Universität ist nach dem Erwerb eines Magistergrades (Mastergrades?) eine mit vier bis sechs Jahren befristete Tätigkeit als "Ausbildungsassistentin" oder "Ausbildungsassistent" vorgesehen.
- Danach erfolgt bei Erfüllung des Aufnahmeerfordernisses eines

abgeschlossenen Doktoratsstudiums nach Durchführung eines Berufungsverfahrens gemäß § 98 UG 2002 je nach Ausschreibung und Qualifikation die Aufnahme in ein zeitlich unbefristetes Arbeitsverhältnis als Universitätsprofessorin oder Universitätsprofessor. Davon gibt es drei Ausformungen:

- Assistenzprofessorin oder Assistenzprofessor
- außerordentliche Professorin oder außerordentlicher Professor
- ordentliche Professorin oder ordentlicher Professor
- Eine zeitliche Befristung des Arbeitsverhältnisse als Universitätsprofessorin oder Universitätsprofessoren auf höchstens sechs Jahre ist nur dann vorgesehen, wenn die Aufnahme als Universitätsprofessorin oder der Universitätsprofessor als Vertretung für eine freigestellte oder karenzierte Universitätsprofessorin oder für einen freigestellten oder karenzierten Universitätsprofessor als "Vertretungsprofessorin" oder "Vertretungsprofessor" erfolgt. Darüber hinaus ist nach Durchführung eines "verkürzten" Berufungsverfahrens gemäß § 99 UG 2002 auch die Aufnahme als Universitätsprofessorin oder Universitätsprofessor in ein mit höchstens zwei Jahren befristetes Arbeitsverhältnis vorgesehen.
- Bei Erbringung der entsprechenden Qualifikationen ist, ohne dass ein weiteres Berufungsverfahren durchzuführen ist, das "Vorrücken" einer Assistenzprofessorin oder eines Assistenzprofessors zur außerordentlichen Professorin oder zum außerordentlichen Professor, und ein "Vorrücken" einer außerordentlichen Professorin oder eines außerordentlichen

Professors zur ordentlichen Professorin oder zum ordentlichen Professor möglich.

- Alternativ zu einer Bewerbung auf eine Professur ist noch eine zeitlich unbefristete Verwendung als "Staff Scientist" mit vorwiegender Mitwirkung an Forschungs-Lehr- und Verwaltungsaufgaben in dauernder Verwendung oder als Stationsärztin oder Stationsarzt vorgesehen.
- Das Arbeitsverhältnis der auf unbestimmte Zeit bestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kann nach den einschlägigen, im Arbeitsrecht festgelegten Bedingungen durch Kündigung aufgelöst werden. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, und die seit mindestens zehn Jahren an einer Universität beschäftigt sind, genießen einen erhöhten Kündigungsschutz. Darüber hinaus ist die Kündigung einer oder eines Angehörigen des wissenschaftlichen Personals rechtsunwirksam, wenn sie oder er wegen einer von ihr oder ihm in Forschung und/oder Lehre vertretenen Auffassung oder Methode erfolgt ("verpöntes Motiv").

Die GÖD hat das "Linzer Modell" in leicht modifizierter Form übernommen und in die Verhandlungen eingebracht.

Der Dachverband hat zum "Linzer Modell" offiziell nie Stellung genommen. Der damalige Vorsitzende des Dachverbandes, Herr O. Univ.-Prof. Dr. W. SCHRAMMEL, Universität Wien, – nach mehreren Vorläufern - im September 2005 einen Entwurf zum Kollektivvertrag vorgelegt, von dem nie ganz klar war, inwieweit dieser Vorschlag mit dem Dachverband abgestimmt sei und dessen Zustimmung habe, wozu nach der Geschäftsordnung des Dachverbandes die Einstimmigkeit erforderlich ist. Die GÖD, insbesondere deren Bundessektion 13, hat diesen Entwurf jedoch umgehend abgelehnt, da

dieser ihrer Meinung nach die Position der GÖD, auf die man sich mit dem Dachverband schon geeinigt zu haben schien, nur äußerst mangelhaft wiedergebe. Die GÖD hat sich entschlossen, selbst einen ausformulierten Entwurf zum Kollektivvertrag vorzulegen.

Möglicherweise war es dieser Vorgang, der anfangs Oktober 2005 zum Rücktritt von Herrn Prof. SCHRAMMEL als Vorsitzender des Dachverbandes geführt hat. Zu seinem Nachfolger inzwischen wurde Herr O. Univ.-Prof. Dr. R. ARDELDT, Universität Linz, gewählt.

Die Bundessektion 13 der GÖD hat in der Zwischenzeit einen umfassenden Entwurf zum Kollektivvertrag erarbeitet. Dieser Entwurf enthält auch Vorschläge für Mindestentgelte, die den Lebensverdienstsummen der vergleichbaren Vertragsbediensteten in etwa entsprechen. Der Entwurf wurde bei der Sitzung der Erweiterten Bundessektionsleitung am 30. November 2005 verabschiedet.

Dieser Entwurf wurde am 12. Dezember 2005 von der von der GÖD einberufenen Betriebsrätekonferenz - an der die Mitglieder der Bundessektionsleitung der Bundessektion 3 (Allgemeine Bedienstete an Universitäten) und der Bundessektion 13 sowie – weitgehend vollständig – die Vorsitzenden der Betriebsräte für das wissenschaftliche Personal und der Betriebsräte für das allgemeine Universitätspersonal aller Universitäten, insgesamt an die sechzig Personen, teilgenommen haben – eingehend beraten und grundsätzlich gebilligt. Es wurden jedoch zahlreiche Vorschläge zu kleineren, oft redaktionellen Änderungen gemacht, die derzeit ausgearbeitet werden. Der Entwurf der GÖD zum Kollektivvertrag soll dem Dachverband Ende Jänner 2006 übermittelt werden.

MITGLIEDER DES BR1

an der Medizinischen Universität Innsbruck

Vorsitzender:

Ao. Univ.-Prof. Dr. Martin Tiefenthaler

1. Stellvertreter:

Ao.Univ.-Prof. Dr. Werner Streif

2. Stellvertreter:

AssArzt Dr. Andreas Neher

Betriebsräte:

Ao.Univ.-Prof. Dr. Erich Brenner

Ao.Univ.-Prof. Dr. Robert Zimmermann

OÄⁱⁿ Drⁱⁿ Barbara Friesenecker

Ao. Univ.-Profⁱⁿ. Drⁱⁿ. Cornelia Lass-Flörl

Ao.Univ.- Profⁱⁿ. Drⁱⁿ. Eveline Schretter-Irschick

Ao.Univ.-Prof. Dr. Michael Joannidis

Ao.Univ.- Profⁱⁿ. Drⁱⁿ. Ursula Kiechl-Kohlendorfer

Ao. Univ.-Prof. Dr. Thomas J. Luger (Redaktion)

Ao.Univ.-Prof. Dr. Reinhard Stauder

AssArzt Dr. Siegmond Wanner

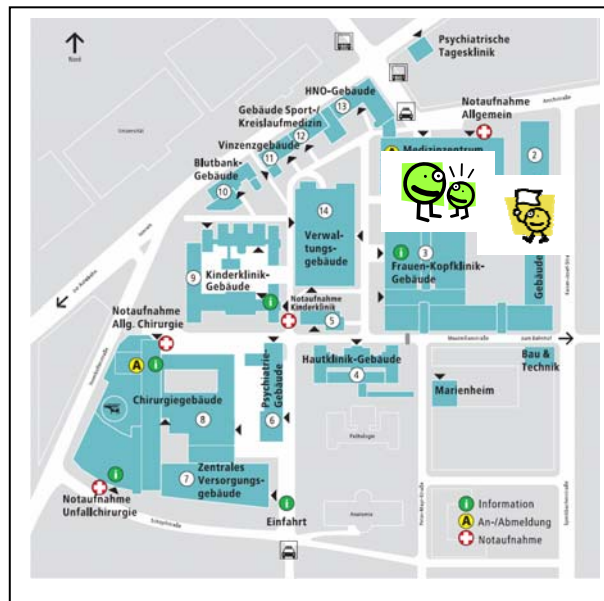
Kooptierte Betriebsräte:

Univ.-Prof. Dr. Jörg Ingolf Stein

Sekretariat: Renate Rödiger

Wir arbeiten für Euch mit Engagement!

Wo sind wir?



BR Sekretariat im Gebäude Innere Medizin, I. Stock



BR Versammlungsraum im MZA C105/4. Stock

Adresse: Anichstr. 35, A-6020 Innsbruck

Telefon: 0512-504-25858

E-mail: Betriebsrat-1-Med@i-med.ac.at

Homepage: <http://www.i-med.ac.at/betriebsrat1/>

Impressum:

Redaktionskommittee:

Ao. Univ. Prof. Dr. Martin Tiefenthaler

Ao. Univ. Prof. Dr. Werner Streif

Ao. Univ. Prof. Dr. Thomas J. Luger (Redaktion, Foto)

Renate Rödiger (Layout)

Für den Inhalt verantwortlich: Ao. Univ. Prof. Dr. Tiefenthaler Martin, Vorsitzender des BR 1 (Betriebsrats für das wissenschaftliche Personal), Medizinische Universität Innsbruck, Anichstraße 35, A-6020 Innsbruck, Austria