# Betriebliche Pandemieplanung und die Rolle der IKT

Kiesche

**■** Computer und Arbeit 12/2009

Ab Seite 16

Eberhard Kiesche // AoB, Bremen

Hier lesen Sie:

- was für den Einsatz von IKT vor und während der Pandemie zu beachten ist
- welche Mitbestimmungsrechte bei Pandemiemaßnahmen bestehen
- wie die Interessenvertretung auch im Krisenfall ihre Arbeit fortsetzen kann



Die "Schweinegrippe" breitet sich in Deutschland immer schneller aus. Die Rede ist von Tausenden von Neuinfizierungen pro Woche. Experten warnen davor, zu spät auf die Influenza zu reagieren. <sup>1</sup> Im Folgenden wird deshalb ausgeführt, welche technischen und organisatorischen Vorkehrungen der Pandemievorsorge in Betrieben und Unternehmen zu treffen sind, damit in einem Pandemiefall der Geschäftsbetrieb weiterläuft, es nicht zu bedrohlichen Computerausfällen kommt und wie die Informations- und Kommunikationstechnik dabei die Krisenbewältigung unterstützen kann. Zusätzlich wird die Mitbestimmung der Interessenvertretungen bei betrieblichen Maßnahmen der Pandemievorbeugung erörtert. Die nachfolgende Darstellung orientiert sich an Maßnahmen, die in einem Handbuch zur betrieblichen Pandemieplanung <sup>2</sup> vorgeschlagen werden. <sup>3</sup>

Eine Influenza-Pandemie kann erheblichen volkswirtschaftlichen Schaden anrichten. Eine aktuelle

Studie des Versicherers Allianz und des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung (RWI) schätzt für den schlimmsten Fall 40 Milliarden Euro, die die Pandemie kosten könnte. Pandemie bedeutet die weltweite Verbreitung eines Krankheitserregers, hier eines Grippe-Virus, der übertragbar auf Menschen ist. Unternehmen müssen mit einem pandemiebedingten Personalausfall von 15 bis zu 30 % für eine Dauer von sechs bis acht Wochen rechnen. Deshalb sollten Unternehmen für den Pandemiefall gerüstet sein und sich fragen, wie sich in der Pandemie Nachfrage und Produktion verhalten, wie der Betrieb sinnvoll auf einen Minimalbetrieb heruntergefahren werden kann und welche kritischen Geschäftsbereiche besonders betroffen sein könnten.

Jeder Betrieb bzw. jedes Unternehmen muss die Risiken bewerten – z. B. bei der aktuellen Schweinegrippe – und anschließend die aus seiner Sicht erforderlichen Maßnahmen für die Vorbereitung auf den Ernstfall ergreifen. Dabei sind weder Panikmache noch Bagatellisierung angesagt.

#### Pandemiekrisenstab nicht ohne IT

Unternehmen sollten ihre Notfallplanung in einem umfassenden **Pandemieplan** personen-, phasen- und funktionsbezogen beschreiben und sich aktuell so z. B. auf die Gefahr durch das Schweinegrippe-Virus H1N1 vorbereiten. Inhalte des **Pandemieplans** sind etwa Krisenorganisation, Impfpläne, Hygienemaßnahmen oder Reisebeschränkungen. Aus dem betrieblichen **Pandemieplan** muss folgen, dass ein Planungsstab für die Vorbereitung auf den **Pandemiefall** einzurichten ist. In der **Pandemiephase** hat der Planungsstab<sup>5</sup> keine Funktion mehr, an seine Stelle tritt der zentrale Krisenstab<sup>6</sup> für das aktuelle abgestimmte Katastrophenmanagement.

Sowohl an dem Planungsstab als auch an dem Krisenstab nimmt der Leiter der IT-Abteilung teil, für den eine Vertretung vorgesehen werden sollte. Im Krisenstab ist der Betriebs- bzw. Personalrat vertreten, ebenso unter anderem Geschäftsführung/Werksleitung, Betriebs- bzw. Werksarzt, Leitung Personalabteilung, Leitung Werksschutz und Leitung Gebäudemanagement. Aufgaben des Krisenstabs sind unter anderem die Lageerfassung und -bewertung, die Aufstellung von Schutzzielen, die Festlegung betrieblicher Maßnahmen, die Prüfung rechtlicher Verpflichtungen und die frühzeitige Festlegung der Kernprozesse und der Personen, die zum Schlüsselpersonal gehören.

#### Kernprozesse/Schlüsselpersonal

Eine funktionierende Informationstechnik bzw. Datenverarbeitung ist für viele Unternehmen unerlässlich, besonders dann, wenn es sich bei den betroffenen Unternehmen z. B. um IT-Dienstleister handelt, die Rechenzentrumsdienstleistungen vorhalten.

Aber auch die normalen IT-Prozesse im Unternehmen für unternehmenseigene Dienstleistungen oder Produkte gehören zu den Arbeitsfunktionen und Kernprozessen, die nicht oder nur für kurze Zeit unterbrochen werden dürfen. Für diese Kernaufgaben ist das Schlüsselpersonal zu definieren, das für die Aufrechterhaltung der wichtigsten Funktionen des Unternehmens unbedingt erforderlich ist.

Hierbei sind zwischen Kern- und Infrastrukturpersonal zu unterscheiden. So muss der Krisenstab vorab "Kernpersonal" für kritische Geschäftsprozesse und unverzichtbare Produkte und Dienstleistungen definieren sowie Prioritäten setzen um z. B. Vertragsstrafen zu vermeiden. Zusätzlich muss kritisches "Infrastrukturpersonal" für zwingende innerbetriebliche Prozesse samt Vertretungen für die Aufrechterhaltung und ständige Überwachung eines Minimalbetriebs festgelegt werden. Zum Infrastrukturpersonal gehören in der Regel auch IT-Mitarbeiter, insbesondere Systemadministratoren.

Die IT-Abteilung gehört somit unter Umständen<sup>7</sup> zu den unabdingbaren Kernbereichen eines Unternehmens, die im Krisenfall aufrechterhalten werden müssen. Gegebenenfalls können für den IT-Bereich Mitarbeiter aktiviert werden, die schon einmal für das Unternehmen gearbeitet haben.

Zusätzlich können – mit Zustimmung des Betriebs- oder Personalrats und gegebenenfalls der zuständigen Aufsichtsbehörde – die Arbeitszeiten des Schlüsselpersonals verlängert werden. Die Unternehmen müssen sich also in jeder Hinsicht zusammen mit der Belegschaftsvertretung und dem betrieblichen Gesundheitsdienst darauf vorbereiten, die Verfügbarkeit des Schlüsselpersonals insgesamt für die Dauer der **Pandemie** sicherzustellen.

#### IT-Abteilung im Pandemiefall

Die IT-Abteilung ist im **Pandemiefall** besonders gefordert. Insbesondere sollen einzurichtende IT-Teams den Krisenstab und den Influenza-Manager als Krisenstabsleiter bei der Kommunikationspolitik unterstützen, für ihn einen Kommunikationsplan erstellen und die notwendige technische Infrastruktur dafür bereitstellen. Die IT-Abteilung entwickelt ein Kommunikationskonzept für die Risiko- und Krisenkommunikation unter Nutzung aller technischen Mittel, wie z. B. Intranet, Internet, Videokonferenzen und VoIP-Telefonie.

Im Notfallkommunikationsplan sind alle internen und externen Schlüsselkontakte benannt und wenn nötig Kommunikationsketten beschrieben. Für den Fall, dass regional die Stromversorgung zusammenbricht, sorgt die IT-Abteilung für ein Aufrechterhalten der Datenverarbeitung.<sup>8</sup> Firmen-Knowhow sollte auf stromunabhängigen Datenträgern gesichert werden.<sup>9</sup> Das Notfallmanagement im Akutfall muss durch geeignete Software-Tools von der IT-Abteilung dokumentiert werden.<sup>10</sup>

#### Prävention für das Infrastrukturpersonal

Auch beim Infrastrukturpersonal ist an präventive Arbeitsschutzmaßnahmen der **Pandemievorbeugung** zu denken. IT-Mitarbeiter, die in einem Großraumbüro sitzen, müssen notfalls in Einzelbüros umgesetzt werden. Eine Isolierung in Form einer Kasernierung der Mitarbeiter eines Rechenzentrums kann aber nicht vom Arbeitgeber angeordnet bzw. auch nicht rechtmäßig in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. Dies wäre als Freiheitsberaubung gemäß § 239 Strafgesetzbuch (StGB) oder auch als Zwangsarbeit zu werten. <sup>11</sup>

Im Sinne von Prävention ist zu überlegen, ob Entscheidungsträger in der IT-Abteilung, die nicht zu ersetzen oder zu vertreten sind, an einer Langzeitprophylaxe teilnehmen sollten. <sup>12</sup> Dies bedeutet, dass diese Personen, die zum Infrastrukturpersonal gehören, möglichst über die gesamte Dauer der **Pandemiephase** antivirale Arzneimittel einnehmen bzw. geimpft werden und somit einer Infektion vorbeugen. Bevorratung und Ausgabe von Medikamenten sollten mit dem Betriebsarzt abgestimmt werden.

#### Kommunikationspolitik mit Informationstechnik

In der **Pandemie** sind persönliche Kontakte so weit wie möglich zu reduzieren. Der persönliche Kontakt sollte durch Technik und Online-Meetings ersetzt werden, damit die Ansteckungsgefahr verringert wird. Konferenzen, Meetings und Sitzungen müssen unterbleiben.

Für alle denkbaren betrieblichen Kommunikationszwecke – z. B. Kundenkontakte und Information der

Öffentlichkeit – können E-Mail, Internet, Mobiltelefone, Video- und Telefonkonferenzen per Internet und Intranet genutzt werden. Es ist damit zu rechnen, dass im akuten Stadium der **Pandemie** Internet und Telefonnetze stark überlastet sein werden. Im Falle einer **Pandemie** könnten bis zu 40 % der Arbeitskräfte nicht an ihrem Arbeitsplatz sein, schätzt die Unternehmensberatung Gartner. <sup>13</sup>

Alle Mitarbeiter, auch die, die zu Hause geblieben sind oder sich beruflich im Ausland aufhalten, müssen während der **Pandemie** ständig über Strategie, Krisenmanagement und Verantwortlichkeiten des Unternehmens informiert werden. Das Unternehmen kann die Mitarbeiter z. B. dann über das Internet oder Intranet als Kommunikationsplattform informieren, wenn der Betrieb zum Normalbetrieb zurückkehren kann oder Betriebsprozesse und Einsatzorte der Beschäftigten sich ändern.

Kriseninformationsseiten sollten im Vorfeld bereits erstellt werden. <sup>14</sup> Mitarbeiter, die erkrankt sind, können sich vereinfacht über E-Mail oder SMS oder bei einer eigens eingerichteten betrieblichen Hotline krankmelden. Für **Pandemie** betreffende Fragen der Beschäftigten, die vom betriebsärztlichen Dienst beantwortet werden, sollte die IT-Abteilung eine betriebliche Hotline einrichten. Durch sachliche Informationen können Paniksituationen vermieden werden. <sup>15</sup> Über hygienische Maßnahmen der **Pandemieprävention** und -bekämpfung kann zusätzlich zu Aushängen am schwarzen Brett über E-Mail oder über das Intranet informiert werden.

#### 10 TIPPS ZUR BETRIEBLICHEN UND DIENSTLICHEN GRIPPE-PANDEMIEPLANUNG

- 1. Bei der Notfallplanung ist sowohl Bagatellisierung als auch Panikmache zu vermeiden. Betriebs-/Personalräte streben den Abschluss von **Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen** an.
- 2. Pandemieplanung ist eine gesetzliche Arbeitsschutzpflicht des Arbeitgebers und Prävention im Arbeits- und Gesundheitsschutz nach § 3 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Der Pandemieplan ist eine Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 ArbSchG, die vom Betriebs-/Personalrat mitbestimmt wird (einschließlich Teilnahme am Planungs-/Krisenstab. Sollte ein Krisenstab nicht eingerichtet werden, ist der Arbeitsschutzausschuss gemäß § 11 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) die zuständige Instanz.
- **3.** Erkrankungen sind zu managen: Für eine **Influenza-Pandemie** ist z.B. eine **ambulante medizinische Versorgung** unter Einbeziehung des Betriebsarztes zu schaffen und von der Interessenvertretung mitzubestimmen (z. B. § 9 ASiG).
- **4. Dienstreisen, Tagungen** usw. sollten so weit als möglich reduziert und durch Telefon-/Videokonferenzen ersetzt werden (Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gemäß § 618 Abs. 1 BGB). Dabei müssen die Informationen der zuständigen Behörden und die Reisewarnungen des Auswärtigen Amtes berücksichtigt werden.
- **5.** Sollten **betriebliche Tätigkeiten eingeschränkt** werden müssen, sind diejenigen Beschäftigten besonders eingehend zu informieren, die nicht zum Schlüsselpersonal zählen.
- **6.** Umstrittene **Maßnahmen der Pandemiebekämpfung** wie z. B. ärztliche Untersuchungen am Eingangsbereich oder Betriebsstilllegungen sollten nicht genutzt werden. Immer sind mildere präventive Mittel wie z. B. Beobachtungen, Telearbeit oder Schaffung anderweitiger Beschäftigungsmöglichkeiten vorrangig.

- 7. Die Ausübung der Mitbestimmung durch den Betriebs- bzw. Personalrat während der Pandemie ist durch einen umfassenden Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologie (z. B. Videokonferenzen) sicherzustellen. Gegebenenfalls ist die Geschäftsordnung des Betriebs-/Personalrats anzupassen.
- **8.** Rechtzeitige **Grippe-Pandemieplanung** sollte dazu genutzt werden, die **Einführung freiwilliger Telearbeit** sowohl arbeits- und datenschutzrechtlich als auch organisatorisch vorzubereiten.
- **9.** Bei allen Maßnahmen der **Pandemievorbeugung** und -bekämpfung ist auf strikte **Gleichbehandlung aller Beschäftigten** zu achten (z.B. § 75 Abs. 1 BetrVG, § 67 BPersVG).
- 10. Betriebliche Anzeige- und Nachweispflichten für **Krankmeldungen** sollten im **Pandemiefall** vereinfacht werden. Krankheitsbedingte Fehlzeiten sollten auch ohne Vorlage von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen anerkannt werden, z. B. eine glaubhafte Beschreibung des Zustands des Erkrankten durch Familienangehörige.

Es sollte die informierte Einwilligung der Beschäftigten nach § 4 a Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) eingeholt werden, persönliche Kontaktdaten wie z. B. private Handynummern, Privattelefonnummern oder Ansprechpersonen im Falle einer plötzlichen Erkrankung im Betrieb zu erheben, zu speichern und zu nutzen. Diese privaten Kontaktdaten könnten dann datenschutzrechtlich zulässig bei einer Vorgesetzten hinterlegt werden und dann dazu genutzt werden, die Beschäftigten zu Hause zu alarmieren.

Zusätzliche wichtige Aufgabe des IT-Teams ist es, ein automatisiertes Kommunikationssystem <sup>16</sup> zu entwickeln, also einen Verbund von gesonderten Alarm- und Kommunikationsservern zu schaffen, mit dem viele Beschäftigte gleichzeitig angewählt und schnell benachrichtigt werden können.

Hierfür kann sowohl das interne Telefonnetz eines Betriebs als auch das öffentliche Fest- oder Mobilfunknetz genutzt werden. Neben Sprachmitteilungen können E-Mails als Text oder akustisch an mobilen oder stationären Stellen ausgegeben werden. Die Kommunikations- und Informationsnetze sollten möglichst frühzeitig in der Vorphase einer **Pandemie** installiert werden.

Zu den weiteren Aufgaben des IT-Teams gehören unter anderem die Beschaffung von IKT-Ausweichsystemen, deren Inbetriebnahme, die Wiederherstellung von Daten oder die Behebung von Störungen der TK-Anlage.

### Erfassung der Arbeitnehmer

Für eine gezielte und situationsangepasste Personalplanung muss täglich eine genaue Erfassung der sich krankmeldenden Arbeitnehmer bzw. der anwesenden Arbeitnehmer vorgenommen werden. Für die kontinuierliche Erfassung der Arbeitsunfähigkeitsrate bietet sich eine computergestützte Zeiterfassung an, so dass z. B. bei der Anmeldung am Computer die Anwesenheit der Beschäftigten erfasst und an den Krisenstab weitergeleitet wird.

## Vermeidung von Auslandsreisen

Wenn immer möglich und wenn keine absolut stichhaltigen Gründe dafür vorliegen, sollten Auslandsreisen in Gebiete, in denen die **Pandemie** besonders stark ist, abgesagt und durch technische Mittel – wie z. B. Videokonferenzen und Internettelefonie – ersetzt werden.

Dies gebietet schon die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gemäß § 618 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB). In manchen Branchen allerdings wird eine internationale Reisetätigkeit über öffentliche Drehscheiben wie Bahnhöfe oder Flughäfen nicht zu vermeiden sein. Dann sollten die Reiseempfehlungen des Auswärtigen Amtes und die Informationen der Weltgesundheitsorganisation (WHO) beachtet werden.<sup>17</sup>

#### Tele-/Heimarbeit rechtzeitig einrichten

Durch das rechtzeitige Verlagern von Tätigkeiten in die häusliche Umgebung der Beschäftigten können ebenfalls das Infektionsrisiko herabgesetzt und wirtschaftliche Nachteile für das Unternehmen vermieden werden. Die Prüfung, ob und inwieweit Tele- bzw. Heimarbeit überhaupt möglich ist, sollte schon in der präpandemischen Phase vorgenommen werden.

Ziel sollte sein, möglichst viele Telearbeitsplätze vorzuhalten. Im Eskalationsfall ist die Telearbeit zu aktivieren. In einem ersten Schritt muss also überprüft werden, ob die jeweilige Arbeitsaufgabe für Telearbeit geeignet ist und Datenschutzgründe nicht dagegen sprechen.

Für die Telearbeit müssen organisatorische und informationstechnische Voraussetzungen geschaffen werden. Der Zugriff auf das Intranet von zu Hause muss durch die IT-Abteilung eingerichtet werden, Notebooks, gegebenenfalls UMTS-Karten und Mobiltelefone zur Verfügung gestellt werden. Papierdokumente müssen notfalls eingescannt werden.

Bei der Einführung von Telearbeit muss die Arbeitskraft zustimmen, da der vom Arbeitsvertrag gezogene Rahmen hierbei überschritten wird. Hierfür sollte rechtzeitig die Bereitschaft der Beschäftigten erkundet werden und bei erstmaliger Telearbeit ein Zusatz zum Arbeitsvertrag geschlossen werden. <sup>19</sup> Auch Schlüsselpersonal kann zu Hause arbeiten.

#### Fortsetzung der Betriebs- und Personalratsarbeit

Im **Pandemiefall** können natürlich auch Betriebs- und Personalräte gehindert sein, an die Arbeitsstelle zu kommen. Im Krisenfall muss deshalb sichergestellt werden, dass die Interessenvertretung ihre Arbeit verteilt fortsetzen und Beschlüsse rechtmäßig fassen kann.<sup>20</sup>

Hierbei ist allerdings zu beachten, dass Beschlüsse grundsätzlich nur auf einer ordnungsgemäßen Sitzung gefasst werden können. Eine fernmündliche, schriftliche, telegrafische oder auf sonstigem elektronischen Wege erfolgte Beschlussfassung ist unzulässig.<sup>21</sup> Dies gilt grundsätzlich auch für Videokonferenzen.

Das Gremium sollte sich mit der notwendigen Infrastruktur außerhalb des Betriebs für den Notfall durch den Arbeitgeber ausrüsten lassen, denn im **Pandemiefall** müssen Ausnahmen von den gesetzlichen Vorschriften für die effektive Weiterführung des Amtes gestattet werden. Es bietet sich an, gegebenenfalls bereits in der Geschäftsordnung der Interessenvertretung auf derartige Notfälle Bezug zu nehmen.

## Pandemie und Mitbestimmungsrechte

Bei vielen der beschriebenen **Pandemiemaßnahmen** hat die jeweilige Interessenvertretung ein Mitbestimmungsrecht. Ihr ist zu empfehlen, möglichst frühzeitig eine Rahmenbetriebsvereinbarung zur **Pandemievorbeugung** und -bekämpfung abzuschließen.

Wichtig: Auch eine solche Betriebsvereinbarung zur **Pandemiebekämpfung** einschließlich der einvernehmlichen Erstellung eines **Pandemieplans** als Gefährdungsbeurteilung lässt sich – wenn nötig – über die Einigungsstelle gemäß § 76 BetrVG erzwingen.

Denn entgegen dem genannten Handbuch "Betriebliche **Pandemieplanung**" muss sich der Betriebsrat nicht mit dem Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung gemäß § 88 BetrVG begnügen! Viele **Pandemiemaßnahmen** sind mitbestimmungspflichtig, insbesondere sind Mitbestimmungsrechte bei Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG), beim Gesundheitsschutz (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG) und bei technischen Kontrolleinrichtungen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG) zu beachten.<sup>22</sup>

Auch zur Einführung von Telearbeit im Einzelfall ist die Zustimmung der Interessenvertretung einzuholen. Zur Wahrung ihrer Informations- und Mitbestimmungsrechte sind Betriebsräten ein Teilnahmerecht am betrieblichen Krisenstab einzuräumen. Es kann sinnvoll sein, für mehrere Betriebe eines Unternehmens oder mehrere Unternehmen auf übergeordneter Ebene eine Gesamt- oder Konzernbetriebsvereinbarung abzuschließen. Bei einer solchen Vereinbarung sollte ein Beauftragungsbeschluss gemäß §§ 50 Abs. 2, 58 Abs. 2 BetrVG gefasst werden.

#### **Autor**

Dr. Eberhard Kiesche, Arbeitnehmerorientierte Beratung (AoB), Bremen, eberhard.kiesche@t-online.de

- [1] Aktuelle Informationen über die Schweinegrippe: Robert-Koch-Institut, www.rki.de/cln\_100/nn\_200120/SharedDocs /FAQ/NeueGrippe/FAQ24.html
- [2] Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (BBK): Handbuch Betriebliche Pandemieplanung, www.gesundheitsamt-bw.de/servlet/PB/show/1238642/Handbuch%20BePP%20Version%202.2B%20071220.pdf (Version 2.2B, 12/2007)
- [3] Vgl. Fußnote 2 und die BBK-Kurzinformation Betriebliche Pandemieplanung www.bbk.bund.de/cln\_007/nn\_398734 /SharedDocs/Publikationen/Publikation\_20KatMed/Betr-Pandemieplan,templateId=raw,property=publicationFile.pdf /Betr-Pandemieplan.pdf
- [4] www.allianzdeutschland.de/presse/news\_2009-10-27.html
- [5] Vgl. BBK, aaO., Modul V1-1.2
- [6] Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI): BSI-Standard 100-4 Notfallmanagement, www.bsi.bund.de/cae/servlet/contentblob/471456/publicationFile/30756/standard\_1004\_pdf.pdf, 26 ff.
- [7] Vgl. BBK, aaO., Module V1-2.2; P2-1; B5-1.1
- [8] Vgl. BBK (Hrsg.): Leitfaden Notstromversorgung, www.bbk.bund.de/cln\_007/nn\_398734/Shared-Docs/Publikationen /Publikationen\_20Kritis/Leitfaden\_\_Notstrom,templateld=raw,property=publicationFile.pdf/Leitfaden\_\_Notstrom.pdf
- [9] Vgl. BBK, aaO., Modul P1-5.1
- [10] Für Datensicherheit im Pandemiefall können grundsätzlich auch die BSI-Grundschutzkataloge herangezogen werden: einführend dazu Kiesche/Wilke: BSI-Grundschutz-Kataloge / Vielfältiger Nutzen auch für Personalräte, in: Der Personalrat 11/2007, 455 ff.

- [11] Stück/Wein: Influenza-Pandemie Arbeitsort, Arbeitszeit und Mitbestimmung, in: Arbeit und Arbeitsrecht 6/2007, 345-348 [345]
- [12] Ablehnend Albrod: Management des Influenza-Pandemie-Risikos in Betrieben und Dienststellen, in: Der Personalrat 11/2009, 428-430 [430]
- [13] Handelsblatt vom 3.11.2009: Drohende Überlastung Schweinegrippe gefährdet auch das Internet, www.handelsblatt.com/technologie/it-internet/drohende-ueberlastung-schweine-grippe-gefaehrdet-auch-das-internet;2477866
- [14] Vgl. BSI, aaO., 79
- [15] Vgl. Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung u.a. (Hrsg.): 10 Tipps zur betrieblichen Pandemieplanung, 2009
- [16] Vgl. BBK, aaO., Modul H3
- [17] Weltgesundheitsorganisation: Regionalbüro für Europa, www.euro.who.int/influenza/ah1n1?language=german
- [18] Vgl. BBK, aaO., Module V1-2.5; P1-2.3; P2-1.2
- [19] Kiesche/Wilke: Telearbeit Konsequenzen für die Interessenvertretung, in: CuA 5/2009, 9 ff.
- [20] Vgl. die Ausführungen von Stück/Wein, aaO., 348
- [21] Vgl. z.B. Fitting: BetrVG, 24. Auflage, § 33 Rn. 21a f. und Däubler: BetrVG, 11. Auflage, § 33 Rn. 10
- [22] Vgl. ausführlicher zu den Mitbestimmungsrechten Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.): Betriebsvereinbarungen zur Pandemiebekämpfung (Stand 10/2009),www.boeckler.de/pdf/mbf\_bvdoku\_pandemie\_2009.pdf; zu den Folgen für die Beschäftigten Klimpe-Auerbach: Grippe-Pandemie und die Folgen für die Beschäftigten, in: Der Personalrat, 11/2009, 431 ff.

- Technik + Mitbestimmung